Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 62 del 15 marzo 2001 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Giovedì, 15 marzo 2001 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 06 85081

N. 52

A.Ra.N.

AGENZIA PER LA RAPPRESENTAZIONE NEGOZIALE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del CNEL relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 sottoscritto in data 14 febbraio 2001.

SOMMARIO

A.Ra.N.
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITÀ

A.Ra.N
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del CNEL relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999 sottoscritto in data 14 febbraio 2001.

A seguito del parere favorevole espresso in data 23 gennaio 2001 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, sulla base della intesa intercorsa con il CNEL, sul testo dell'accordo relativo al CCNL del personale non dirigente dello stesso CNEL per il quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-1999, nonché della certificazione della Corte dei Conti, in data 13 febbraio 2001, sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo accordo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno **14 febbraio 2001** ha avuto l'incontro tra:

L' ARAN:

nella persona del Presidente f.f. Avv. Guido Fantoni.......FIRMATO.........................

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali	**Confederazioni Sindacali**
CGIL/FP FIRMATO................	**CGIL**...FIRMATO......
CISL/FPS ..FIRMATO.............	**CISL**..FIRMATO....... ...
UIL/PA..FIRMATO................	**UIL**..FIRMATO........
UGL/ Statali ANDCD..FIRMATO.......	**UGL**...FIRMATO......

Al termine della riunione, le parti, hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente del CNEL per il quadriennio normativo 1998-2001 e per il biennio economico 1998-1999, nel testo allegato.

Premessa

Le parti concordemente rilevano che il D.lgs. 31 marzo 1998, n. 80, nel collocare la disciplina del rapporto di lavoro del personale del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro nell'ambito degli enti ed organismi di cui all'art. 73, comma 5, del D.lgs. n. 29/1993, ha attribuito al CNEL, quale organo ausiliario dello Stato avente rilevanza costituzionale (art. 99 Cost.) e dotato di ampia autonomia amministrativa e contabile, uno strumento contrattuale più flessibile di attuazione del dettato costituzionale, orientato alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità. Ciò consentirà, a giudizio delle parti stipulanti, al CNEL una piena ed efficace gestione dei compiti istituzionali, accresciutisi con recenti interventi legislativi, fornendogli un apparato strumentale adeguato alle esigenze di un'attività di consulenza e di sostegno della concertazione all'altezza dei tempi.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato ai sensi dell'art. 73, comma 5, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti, del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (d'ora in avanti: "CNEL").

2. Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato e integrato con i decreti legislativi 4 novembre 1997, n.396, 31 marzo 1998, n. 80, e successivi, è richiamato nel testo del presente contratto con la dizione "D.lgs.n.29/1993" L'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) è richiamata con il termine "Agenzia"

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido dal 1° gennaio 1998 fino al 31 dicembre 1999 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'Agenzia dà immediata comunicazione al CNEL dell'avvenuta stipulazione.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dal CNEL entro 30 giorni dalla data di ricezione della comunicazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dipendenti del CNEL sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura di cui all'art. 52, comma 1, del D.lgs. n. 29/1993.

7. In sede di rinnovo biennale, per la determinazione della parte economica da corrispondere, ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione delle responsabilità delle parti è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza del CNEL di innalzare gli standard qualitativi e quantitativi delle attività di supporto allo svolgimento delle attività del CNEL, ai fini della piena attuazione del dettato costituzionale (art. 99 Cost.).

2. Il perseguimento dell'obiettivo indicato al comma precedente comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali convenientemente articolato in momenti di confronto negoziale e in momenti di interazione non negoziale atti a garantire la partecipazione delle organizzazioni sindacali. In tale impostazione il sistema di relazioni sindacali ricomprende:
   a) la contrattazione collettiva, che ha il suo momento fondamentale nel contratto collettivo nazionale e che trova ulteriore esplicazione nella contrattazione integrativa sulle materie e secondo le modalità previste dal predetto contratto nazionale. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti, nel rispetto della previsione dell'art. 49 del D.lgs n. 29/1993;
   b) la partecipazione sindacale che si articola negli istituti dell'informazione, della consultazione e della concertazione;
   c) le procedure per l'interpretazione autentica dei contratti collettivi.

Art. 4
Contrattazione integrativa

1. La contrattazione integrativa si svolge tra i soggetti indicati nell'art. 8. Essa si avvale delle risorse dell'apposito Fondo unico previsto dall'art. 71 e persegue la finalità di incrementare la produttività e la qualità del servizio nonchè di sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa.

2. Il contratto integrativo regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di programmi e progetti orientati al miglioramento della produttività e della qualità del servizio, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione della produttività e della qualità del lavoro, basate su indicatori e standard di riferimento ed indica i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo unico fra le varie finalità di utilizzo indicate nell'art. 72.

3. In sede di contrattazione integrativa sono, inoltre, regolate le seguenti materie:

   a) individuazione, ridefinizione e ricollocazione dei profili professionali coerenti con le declaratorie di area;
   b) criteri generali per la definizione delle procedure di selezione di cui all'art. 52, comma 1, lett. b) e 53;
   c) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale del personale in linea con i processi di innovazione;
   d) accordi di mobilità ai sensi dell'art. 35 e seguenti del D. lgs. n. 29/1993;
   e) linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
   f) pari opportunità, per le finalità indicate nell'art. 7 del presente Ccnl, nonché per quelle indicate dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;
   g) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi ed alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché alle misure necessarie per facilitare il lavoro dei dipendenti disabili;
   h) riflessi delle innovazioni tecnologiche e organizzative e dei processi di riqualificazione dei servizi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dipendenti;
   i) criteri generali per le attività socio-assistenziali del personale;
   j) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, sulla base delle esigenze dell'attività del CNEL e conformemente a quanto stabilito dall'art. 41.

4. La contrattazione attinente agli accordi di mobilità e ai riflessi delle innovazioni tecnologiche ed organizzative avviene al momento del verificarsi delle circostanze che la rendono necessaria.

5. Le componenti retributive con valenza incentivante da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono comunque correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi e sono quindi graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti tenendo conto del sistema di controllo e di contabilità previsto dal regolamento di organizzazione del CNEL.

6. Fermi restando i principi di comportamento delle parti durante le trattative indicati nell'art. 10, sulle materie demandate alla contrattazione integrativa non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico accessorio, decorsi senza esito trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e la libertà di iniziativa.

7. I contratti collettivi integrativi di cui al presente articolo non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dal contratto collettivo nazionale o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo integrativo

1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale, si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e si svolgono in un'unica sessione negoziale. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Sono fatte salve specifiche materie previste dal presente contratto che per loro natura richiedano tempi di negoziazione diversi essendo legate a fattori organizzativi contingenti. La contrattazione integrativa verifica con cadenza annuale la disponibilità delle risorse all'uopo destinate, nell'ambito dell'autonomia di bilancio del CNEL e secondo quanto previsto dal presente contratto, e individua le modalità di utilizzo delle stesse.

2. Il CNEL provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto e a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 9, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio è effettuato dall'organo preposto al controllo interno secondo le vigenti disposizioni. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata all'organo di controllo entro 5 giorni corredata dall'apposita relazione tecnico-finanziaria illustrativa. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, il contratto collettivo integrativo viene sottoscritto. Per la parte pubblica la sottoscrizione è demandata al presidente della delegazione trattante. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni.

4. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

5. Il CNEL trasmette all'Agenzia, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 6
Sistema di partecipazione

Il sistema di partecipazione si realizza attraverso i modelli relazionali di seguito disciplinati.

A) Informazione

1. Il CNEL, assicura ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, informazioni tempestive sugli atti di valenza generale, aventi riflessi diretti sul rapporto di lavoro, sull'organizzazione degli uffici e sulla gestione complessiva delle risorse umane.

2. Nelle materie di seguito indicate il CNEL fornisce una informazione preventiva:
   a) nei casi in cui il presente Ccnl prevede la contrattazione integrativa, la concertazione e la consultazione;
   b) per la definizione dei criteri per la programmazione dei fabbisogni di organici in conseguenza degli indirizzi formulati dagli organi del Consiglio per la propria attività;
   c) per la verifica periodica della produttività degli uffici;
   d) per la verifica dello stato dell'occupazione e delle politiche degli organici;

e) per la definizione dei criteri generali concernenti l'organizzazione del lavoro;
f) per promuovere iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
g) per l'introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione;
h) nei casi di affidamento all'esterno dei servizi;
i) criteri generali sulla programmazione della mobilità interna;
j) programmi di formazione;
k) misure in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
l) attività e programmi di ricerca e sviluppo;
m) elevazione del contingente dei posti dal tempo pieno al tempo parziale di cui all'art. 35;
n) criteri per il ricorso a forme di lavoro flessibili.

3. Nelle materie di seguito indicate, aventi per oggetto gli atti di gestione adottati e la verifica dei relativi risultati, il CNEL fornisce un'informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 8:

a) applicazione di parametri di misurazione della produttività e della qualità dei servizi e dei relativi standards;
b) andamento generale della mobilità del personale;
c) attuazione dei programmi di formazione del personale;
d) misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
e) distribuzione complessiva delle risorse del Fondo unico di ente per i trattamenti accessori;
f) distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;
g) stato dell'occupazione e politiche degli organici.

B) Consultazione

1 La consultazione, è attivata dal CNEL, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi diretti riflessi sul rapporto di lavoro ed è facoltativa, salvo che per le seguenti materie, per le quali è obbligatoria:

a) organizzazione e disciplina degli uffici, consistenza e variazione della dotazione organica di area e complessiva;
b) elevazione del contingente massimo per la trasformazione dei posti da tempo pieno a tempo parziale di cui all'art. 35.

2. La consultazione del rappresentante per la sicurezza avviene nei casi previsti dall'art. 19 del D. lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

C) Concertazione

1. Sono oggetto di concertazione le seguenti materie:
   a) criteri relativi alla mobilità interna;
   b) criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per i passaggi tra le aree di cui all'art. 52, comma 1, lett. a);
   c) criteri relativi al conferimento, alla durata ed alla revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
   d) graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità di posizione;
   e) criteri e procedure di valutazione periodica delle attività svolte dai dipendenti investiti di incarichi di posizione organizzativa e relative necessarie garanzie di contraddittorio;
   f) individuazione dei contingenti destinati alle selezioni interne, di cui all'art. 52, comma 1,
   g) verifica periodica della produttività degli uffici;
   h) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione del CNEL aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
   i) criteri per la determinazione dei carichi di lavoro.

2. La richiesta della concertazione deve essere formulata con atto scritto, entro tre giorni dal ricevimento dell'informazione di cui alla lett. A) del presente articolo, da parte dei soggetti sindacali di cui all'art. 8.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di correttezza e buona fede.

4. Nel corso della concertazione le parti verificano la possibilità di pervenire ad un accordo sulle materie oggetto del confronto, che deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di 30 giorni dalla sua attivazione. Dell'esito di esso è redatto verbale che riporta le posizioni delle parti.

D) Altre forme di partecipazione

1. Nell'ambito del CNEL è costituita una Conferenza di rappresentanti delle parti abilitate alla contrattazione integrativa. La Conferenza si riunisce due volte l'anno al fine di coinvolgere il personale in ordine alle linee essenziali di indirizzo in materia di politiche aventi riflessi sul personale, nonché di organizzazione e gestione con particolare riguardo ai sistemi di verifica dei risultati, anche al fine di favorire un adeguato governo dei processi di innovazione organizzativa, nell'ambito dei quali va comunque considerata la

valorizzazione delle risorse umane.

Art. 7
Comitato pari opportunità

1 Al fine di attivare misure e meccanismi volti a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del CNEL sono definiti con la contrattazione integrativa, interventi che si concretizzino in " azioni positive" a favore delle donne , nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2 comma 6, della legge 125/1991 e degli articoli 7 commi 1 e 61 del d.lgs n. 29/93.

2. Presso il CNEL è costituito un apposito Comitato composto da un rappresentante dell'amministrazione del CNEL, con funzioni di presidente, da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl e da un pari numero di rappresentanti del CNEL.

3. Il comitato per le pari opportunità svolge i seguenti compiti:

a) svolgimento, con specifico riferimento all'attività del CNEL, attività di studio, ricerca, promozione e raccolta dei dati relativi alle materie di competenza del CNEL anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità europea;
b) individuazione dei fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche in riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
c) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa;
d) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonchè di azioni positive ai sensi della legge n. 125/1991;
e) promozione di interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare le professionalità.
f) proposizione di iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

4. In sede di contrattazione integrativa tenendo conto delle proposte formulate dal Comitato, sono adottate misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, nei seguenti ambiti e

con particolare riferimento a:

a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi anche ai fini del perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali nel sistema classificatorio;
b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto agli orari dei servizi sociali nella fruizione del part-time;
c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tenere conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale;
d) proposizione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

5. Il CNEL favorisce l'operatività del Comitato garantendo gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dal Comitato. Quest'ultimo è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici nell'ambito del CNEL.

6. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. I componenti del Comitato possono essere confermati nell'incarico per un solo mandato.

CAPO II
I SOGGETTI SINDACALI

Art. 8
Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa

1. I soggetti titolari della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 sono:

a) le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
b) le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) elette ai sensi dell'accordo collettivo quadro per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni

e per la definizione del relativo regolamento elettorale, stipulato il 7 agosto 1998.

Art. 9
Composizione delle delegazioni della contrattazione integrativa

1 La delegazione trattante per la contrattazione integrativa è costituita:

a) per la parte pubblica: dalla delegazione espressamente nominata dal Presidente del CNEL;

b) per la parte sindacale: dai soggetti sindacali di cui all'art.8.

2. Il CNEL può avvalersi, nella contrattazione integrativa, dell'attività di assistenza dell'Agenzia.

CAPO III
PREVENZIONE DELLA CONFLITTUALITÀ

Art. 10
Principi e regole di comportamento

1 Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza e buona fede, ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate alla contrattazione stessa.

3. Durante il periodo in cui si svolgono la consultazione o la concertazione, le parti medesime si attengono ugualmente all'impegno di non assumere iniziative unilaterali sulle materie oggetto della consultazione o della concertazione.

Art. 11
Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità

sull'interpretazione dei contratti collettivi, nazionali o integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D.lgs.n.29/1993 e successive modificazioni e integrazioni e, per quanto concerne i contratti collettivi integrativi, con quelle previste dall'art. 5 del presente Ccnl, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

2. La medesima procedura di cui al comma 1 può essere attivata anche a richiesta di una delle parti.

CAPO IV
CONTRIBUTI SINDACALI

Art.12
Deleghe a favore delle Organizzazioni sindacali

1 I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'Organizzazione Sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa al CNEL a cura del dipendente o dell'Organizzazione Sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione al CNEL e all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dal CNEL sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con il CNEL.

5. Il CNEL è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni sindacali.

TITOLO III
IL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13
Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e a tempo parziale è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

   a) tipologia del rapporto di lavoro;
   b) data di inizio del rapporto di lavoro;
   c) posizione di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
   d) mansioni corrispondenti al profilo assegnato;
   e) durata del periodo di prova;
   f) sede di lavoro;
   g) termine finale in caso di rapporto a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause che costituiscono le condizioni risolutive del contratto di lavoro. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 2 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 41.

5. Prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale, il CNEL invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, termine che può essere prorogato fino a 90 giorni in casi particolari. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere un altro rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato con altro datore di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del D.lgs. n.29/1993. In caso contrario,

unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per il nuovo rapporto.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, il CNEL comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce i provvedimenti di nomina già previsti dagli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n.487. In ogni caso esso produce i medesimi effetti dei predetti provvedimenti di nomina.

Art. 14
Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue:
   a) 2 mesi per il personale dell'Area A;
   b) 4 mesi per il personale delle Aree B e C.

   Sono esonerati dal periodo di prova i dipendenti del CNEL che siano stati riclassificati a seguito di processi di selezione interna di cui all'art. 52.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso nei casi di assenza per malattia, di astensione obbligatoria e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 25.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione di cui al comma 3. Il recesso del CNEL deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

7 In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità maturati. Spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

9. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che sia vincitore di concorso pubblico presso il CNEL o altra amministrazione o ente, ha diritto, durante il periodo di prova, alla conservazione del posto senza retribuzione, e, in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nel profilo di provenienza.

Art. 15
Ferie

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, esclusi i compensi per prestazioni di lavoro straordinario, le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a) della legge 23 dicembre 1977, n. 937

3. I dipendenti assunti dopo il 16 maggio 1995, data di stipulazione del Ccnl 1994/1997 relativo al personale non dirigente dei Ministeri, hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lett. a) della legge 937/1977

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n.937/1977.

7 Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di

mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi di cui all'art. 21 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

10. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il CNEL assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie deve avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti. Il dipendente, di norma, deve fruire di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo 1 agosto - 10 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonchè all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie devono essere fruite entro l'anno successivo.

13. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente deve fruire delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. In caso di impedimento derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, alla fruizione delle ferie residue entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza, le stesse possono essere fruite anche oltre il predetto termine, in periodi compatibili con le esigenze di servizio e comunque entro l'anno.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o si protraggano per più di 3 giorni. IL CNEL deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

15. Qualora il lavoratore non sia stato espressamente autorizzato a fruire, in prosecuzione del periodo di ferie programmato, delle giornate di ferie non godute per i motivi di cui al precedente punto, egli ha l'obbligo di presentarsi

in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, dell'assenza per malattia, per infortunio o per evento luttuoso.

16. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio.

17. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

Art. 16
Festività

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonchè il 29 giugno, ricorrenza del Santo Patrono di Roma.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle ventiquattro ore. Per i dipendenti turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana.

3. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica è riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi 22 novembre 1988, n.516 e 8 marzo 1989, n.101 Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario o maggiorazioni.

Art. 17
Lavoratori disabili

1. Al fine di valorizzare pienamente la capacità e le potenzialità dei lavoratori disabili, il CNEL, nell'ambito delle forme di partecipazione di cui all'art. 6, lett. D), individua e realizza le iniziative per una corretta attuazione della disciplina della legge n.68/2000 anche con riferimento a quanto previsto

dall'art. 24 della legge 104/1992 per l'abbattimento delle barriere architettoniche.

2. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

Art. 18
Mutamento di mansioni per inidoneità psico-fisica

1. Nei confronti del dipendente riconosciuto non idoneo in via permanente allo svolgimento dei compiti del proprio profilo professionale, il CNEL non può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica o psichica prima di aver esperito ogni utile tentativo per recuperare lo stesso dipendente al servizio impiegandolo in altro profilo riferito alla stessa posizione economica dell'area di inquadramento assicurando un adeguato percorso di riqualificazione.

2. In caso di mancanza di posti, previo consenso dell'interessato, il dipendente può essere impiegato in un profilo collocato in una posizione economica inferiore della medesima area e, in via residuale, in un profilo di area immediatamente inferiore.

3. I posti che si rendono vacanti successivamente alla eventuale applicazione della disciplina del comma 2, sono prioritariamente destinati alla ricollocazione dei dipendenti che hanno fruito della medesima disciplina.

4. Nel caso di destinazione ad un profilo appartenente a posizione economica inferiore o ad area inferiore, il dipendente ha diritto al mantenimento del trattamento retributivo, non riassorbibile, della posizione economica di provenienza, ove questo sia più favorevole.

5. Nel caso in cui detto personale non possa essere ricollocato nell'ambito del CNEL con le modalità previste dai commi precedenti, si applica, in quanto compatibile, la disciplina di cui all'art. 19.

Art. 19
Passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 35, comma 6, del d.lgs.n.29/1993,

conclusa la procedura di cui ai commi 3, 4 e 5 dello stesso articolo, allo scopo di facilitare il passaggio diretto del personale dichiarato in eccedenza ad altri enti e di evitare il collocamento in disponibilità del personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito del CNEL, il CNEL comunica a tutti gli enti o amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del d. lgs. 29/1993 presenti a livello provinciale, regionale e nazionale, l'elenco del personale in eccedenza distinto per area e profilo professionale richiedendo la loro disponibilità al passaggio diretto, in tutto o in parte, di tale personale.

2. Gli enti destinatari della richiesta di cui al comma 1, qualora interessati, comunicano, entro il termine di 30 giorni, l'entità dei posti, per categoria e profilo, vacanti nella rispettiva dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto del personale in eccedenza.

3. I posti disponibili sono comunicati ai lavoratori in eccedenza che possono indicare le relative preferenze e chiederne le conseguenti assegnazioni; con la specificazione di eventuali priorità; il CNEL dispone i trasferimenti nei quindici giorni successivi alla richiesta.

4. Qualora si renda necessaria una selezione tra più aspiranti allo stesso posto, il CNEL forma una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:
   - a) dipendenti portatori di handicap;
   - b) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico;
   - c) maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amministrazione;
   - d) particolari condizioni di salute del lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili; la stabile convivenza, nel caso qui disciplinato e in tutti gli altri casi richiamati nel presente contratto, è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
   - e) presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap;
   - f) dipendenti unici titolari di reddito nel nucleo familiare.

   La ponderazione dei criteri viene definita in sede di contrattazione integrativa.

5. La contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione e riqualificazione:
   - a) da parte degli stessi enti riceventi, al fine di favorire le integrazioni dei lavoratori trasferiti nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente;
   - b) da parte del CNEL, al fine di favorire la ricollocazione degli stessi lavoratori anche in attuazione dell'art. 35/bis, commi 2 e 6, del ripetuto d.lgs. 29/93.

Art. 20
Ricostituzione del rapporto di lavoro

1. Il dipendente il cui rapporto di lavoro si sia interrotto per effetto di dimissioni può richiedere, entro 5 anni dalla data delle dimissioni stesse, la ricostituzione del rapporto di lavoro. Il CNEL si pronuncia motivatamente, entro 60 giorni dalla richiesta; in caso di accoglimento il dipendente è ricollocato nella posizione equivalente a quella rivestita, secondo il sistema di classificazione applicato nel CNEL, al momento delle dimissioni.

2. Nel caso previsto dal precedente comma, la ricostituzione del rapporto di lavoro è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nella dotazione organica del CNEL.

TITOLO IV
CAUSE DI SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 21
Permessi retribuiti

1 A domanda del dipendente sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi da documentare debitamente:

   a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove entro il limite complessivo di giorni otto all'anno;
   b) lutti per perdita del coniuge o del convivente stabile, di parenti entro il secondo grado, di affini di primo grado: giorni tre consecutivi lavorativi per evento;
   c) donazioni di sangue, per l'intera giornata lavorativa.

2. A domanda del dipendente sono inoltre concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito per particolari motivi personali o familiari fruibili anche frazionatamente.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di amministrazione, escluse le indennità legate alla effettiva prestazione.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie. Tali permessi possono essere fruiti anche in forma frazionata.

7. Il dipendente ha altresì diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

8. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n.266 e nel regolamento approvato con DPR 21 settembre 1994, n.613 per le attività di protezione civile, il CNEL favorisce la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 22
Aspettativa per motivi familiari o personali

1 Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che ne faccia formale e motivata richiesta, possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, periodi di aspettativa per esigenze personali o di famiglia, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per una durata complessiva di dodici mesi in un triennio.

2. I periodi di aspettativa di cui al comma 1 non vengono presi in considerazione ai fini della disciplina contrattuale per il calcolo dei periodi di conservazione del posto previsti dagli artt. 24 e 25.

3. La presente disciplina si aggiunge ai casi espressamente tutelati da specifiche disposizioni di legge o, sulla base di queste, da questo contratto collettivo.

Art. 23
Servizio militare

1 La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, ed il dipendente ha titolo alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva, senza diritto alla retribuzione.

2. I dipendenti che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio, senza retribuzione.

3. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dipendente deve porsi a disposizione del CNEL per riprendere servizio. Superato tale termine il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità di preavviso nei confronti del dipendente, salvo i casi di comprovato impedimento.

4. Il periodo di servizio militare produce sul rapporto di lavoro tutti gli effetti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali.

5. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo, che viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. Al predetto personale, il CNEL corrisponde l'eventuale differenza fra la retribuzione in godimento e quella erogata dall'amministrazione militare.

6. Alla fine del richiamo, il dipendente deve porsi a disposizione del CNEL per riprendere la sua occupazione entro il termine di cinque giorni, se il richiamo ha avuto durata non superiore a un mese, di otto giorni se ha avuto durata superiore a un mese ma inferiore a sei mesi, di quindici giorni se ha avuto durata superiore a sei mesi. In tale ipotesi, il periodo tra la fine del richiamo e l'effettiva ripresa del servizio non è retribuito.

Art. 24
Assenze per malattia

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nei tre anni precedenti.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3. Qualora il dipendente abbia avanzato la richiesta di cui al comma 2, il CNEL procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, per il tramite dell'Azienda Sanitaria Locale competente ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'idoneità a svolgere proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2 - e così anche nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro - il CNEL ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del

presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da Tbc.

7 Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

    a) intera retribuzione fissa mensile, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo per le malattie superiori a quindici giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio, fatta eccezione quindi per i compensi per il lavoro straordinario e i turni;
    b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
    c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

8. In caso di patologie gravi che richiedano, terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS, ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria Locale o Struttura Convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 7, lettera a), secondo periodo. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche, il CNEL favorisce un'idonea articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

9. L'assenza per malattia, ovvero la sua eventuale prosecuzione, deve essere comunicata all'Ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento.

10. Il dipendente è tenuto, salvo casi di forza maggiore, a recapitare o spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento il certificato medico attestante lo stato di infermità entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

11. Il CNEL dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti, attraverso la competente Azienda Sanitaria Locale.

12. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato al CNEL, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

13. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato dal medico curante in via generica ad uscire dall'abitazione, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato al CNEL fin dal primo giorno e per tutto il periodò della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie o accertamenti specialistici regolarmente prescritti ovvero per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione al CNEL, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al CNEL, che ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da esso corrisposte durante il periodo di degenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

Art. 25

Infortuni sul lavoro, malattie dovute a causa di servizio, equo indennizzo

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 24, comma 7 comprensiva del trattamento accessorio ivi indicato.

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 24, comma 7, comprensiva del trattamento accessorio ivi indicato per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 24, commi 1 e 2.

3. Per quanto riguarda il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente si applicano le disposizioni vigenti in materia per i pubblici

dipendenti.

4. Le assenze di cui al presente articolo non sono cumulabili, ai fini del calcolo del periodo di comporto, con le assenze per malattia di cui all'articolo 24.

5. Nel caso di lavoratori che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia collegata a causa di servizio eventuali disabilità trova applicazione l'art. 1, comma 7, della legge n. 68/1999. Nel caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia, trova applicazione l'art. 4, comma 4 della stessa legge.

Art. 26
Diritto allo studio

1. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi - anche in aggiunta alle attività formative programmate dal CNEL – speciali permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato all'inizio di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuola di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, per la preparazione e successiva discussione della tesi di laurea finale al termine degli studi universitari, per la frequenza di corsi organizzati dall'Unione Europea e per sostenere i relativi esami. Gli stessi permessi sono concessi anche per la partecipazione a corsi di formazione in materia di integrazione dei soggetti svantaggiati sul piano lavorativo dal punto di vista sociale o psico-fisico.

3. Il personale interessato ai corsi ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

4. Qualora il numero delle richieste superi le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, per la concessione dei permessi si rispetta il seguente ordine di priorità:

a) dipendenti che frequentino corsi di formazione in materia di integrazione di soggetti svantaggiati sul piano lavorativo;
b) dipendenti che frequentino l'ultimo anno del corso di studi e, se studenti universitari o post-universitari, abbiano superato gli esami previsti dai programmi relativi agli anni precedenti;
c) dipendenti che frequentino per la prima volta gli anni di corso precedenti l'ultimo e successivamente quelli che, nell'ordine, frequentino, sempre per la prima volta, gli anni ancora precedenti escluso il primo, ferma restando, per gli studenti universitari e post-universitari, la condizione di cui alla lettera b);
d) dipendenti ammessi a frequentare le attività didattiche, che non si trovino nelle condizioni di cui alle lettere a), b) e c).

5. Nell'ambito di ciascuna delle fattispecie di cui al comma 4, la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

6. Qualora a seguito dell'applicazione dei criteri indicati nei commi 4 e 5 sussista ancora parità di condizioni, sono ammessi al beneficio i dipendenti che non abbiano mai usufruito dei permessi relativi al diritto allo studio per lo stesso corso e, in caso di ulteriore parità, secondo l'ordine decrescente di età.

7. L'applicazione dei predetti criteri e la relativa graduatoria formano oggetto di informazione successiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 8.

8. Per la concessione dei permessi di cui ai commi precedenti i dipendenti interessati debbono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione o, se non previsto, altra idonea documentazione concordata con il CNEL e comunque quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come aspettativa per motivi personali.

9. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente, in alternativa ai permessi previsti nel presente articolo, può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 21, comma 1, lett. a).

Art. 27
Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 sono collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art. 28
Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. Il dipendente, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero, può chiedere il collocamento in aspettativa, senza assegni, qualora il CNEL non ritenga di poterlo destinare a prestare servizio nella stessa località in cui si trova il coniuge o il convivente stabile, o qualora non sussistano i presupposti per un suo trasferimento nella località in questione.

3. L'aspettativa concessa ai sensi del comma 2 può avere una durata corrispondente al periodo di tempo in cui permane la situazione che l'ha originata. Essa può essere revocata in qualunque momento per imprevedibili ed eccezionali ragioni di servizio, con preavviso di almeno quindici giorni, o in difetto di effettiva permanenza all'estero del dipendente in aspettativa.

Art. 29
Norme comuni sulle aspettative

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, o di congedo non retribuito, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno 4 mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica nei casi di aspettativa per cariche pubbliche elettive e per volontariato, di distacchi sindacali, di assenza o aspettativa ai sensi della legge 1204/1971 e in applicazione di quanto previsto dalla legge n. 53/2000.

2. Il CNEL, qualora accerti durante il periodo di aspettativa che sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita il dipendente a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il dipendente, per le stesse

motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art. 30
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti, disciplinati dall'art.5 della legge n.53/2000, sono concessi salvo comprovate esigenze di servizio.

2. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso il CNEL, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale complessiva del 10% del personale delle diverse aree in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; il numero complessivo dei congedi viene verificato annualmente sulla base della consistenza del personale al 31 dicembre di ciascun anno. La contrattazione integrativa definisce i criteri per la relativa utilizzazione.

3. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare al CNEL una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata almeno 30 giorni prima dell'inizio delle attività formative.

4. Le domande vengono accolte in ordine progressivo di presentazione, nei limiti di cui al comma 2, e secondo la disciplina dei commi 5 e 6.

5. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 3, il CNEL può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi. Su richiesta del dipendente tale periodo può essere più ampio per consentire la utile partecipazione al corso.

6. Al lavoratore durante il periodo di congedo si applica l'art. 5, comma 3, della legge n.53/2000. Nel caso di infermità previsto dallo stesso articolo 5, comma 3, relativamente al periodo di comporto, alla determinazione del

trattamento economico, alle modalità di comunicazione al CNEL ed ai controlli si applicano le disposizioni contenute nell'art. 24 e, ove si tratti di malattie o infortuni dovuti a causa di servizio, nell'art. 25.

7 Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo ai sensi dei commi 5 e 6 può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo con diritto di priorità.

Art. 31
Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella legge n.1204/1971, come modificata ed integrata dalle leggi n.903/1977 e n.53/2000.

2. Nel presente articolo tutti i richiami alle disposizioni della legge n. 1204/1971 e della legge n.903/1977 si intendono riferiti al testo degli articoli di tali leggi risultante dalle modificazioni, integrazioni e sostituzioni introdotte dalla legge n.53/2000.

3. Nel periodo di astensione obbligatoria, ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge n.1204/1971, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 6 bis della legge n.903/1977, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, che competono nei casi di malattia superiore a 15 giorni consecutivi o in caso di ricovero ospedaliero e per il successivo periodo di convalescenza post-ricovero, secondo la disciplina dell'art. 24, comma 7, lett. a), secondo periodo.

4. In caso di parto prematuro, alle lavoratrici spettano comunque i mesi di astensione obbligatoria. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto non fruito, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposto di cui all'art. 10 della legge n. 1204/1971.

5. Nell'ambito del periodo di astensione dal lavoro previsto dall'art. 7, comma 1, lett. a) della legge n.1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta

giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

6. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 3 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 4 della legge n. 1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso comma 3.

7. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 5 e 6, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi che ricadano all'interno degli stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice.

8. Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di astensione dal lavoro, di cui all'art. 7, comma 1, della legge n.1204/1971 e successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza di norma quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

9. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendano impossibile il rispetto della disciplina di cui al precedente comma 8, la domanda può essere presentata entro le ventiquattro ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della legge 1204/1971 sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 32
Congedi per eventi e cause particolari

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e

cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n. 53/2000.

2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente stabile, pure previsti nel citato art. 4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la disciplina di cui all'art. 21.

Art. 33
Permessi brevi

1. Previa valutazione delle esigenze di servizio da parte del dirigente responsabile dell'unità organizzativa, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere di norma di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente di adottare le misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto, salvo comprovati impedimenti, a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

TITOLO V
FLESSIBILITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 34
Assunzioni a tempo determinato

1. Il CNEL può assumere personale a tempo determinato, in applicazione e ad integrazione di quanto previsto dalla legge n. 230/1962 e successive modificazioni, nei seguenti casi:

   a) per la sostituzione di personale assente, per un periodo non inferiore a 30 giorni, con diritto alla conservazione del posto, il lavoratore assunto è mantenuto in servizio per tutta la durata e nei limiti del restante periodo di conservazione del posto del dipendente assente;
   b) per la sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, nelle ipotesi di astensione obbligatoria e facoltativa previste dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modificazioni e integrazioni;
   c) per assunzioni stagionali, per particolari punte di attività e per esigenze straordinarie, nel limite massimo di sei mesi;
   d) per la temporanea copertura di posti vacanti nelle singole aree, con riguardo a specifici profili, per un periodo massimo di sei mesi, purché siano state avviate le procedure per la copertura dei posti stessi;
   e) per attività connesse allo svolgimento di specifici progetti o programmi predisposti dal CNEL, quando alle stesse non sia possibile far fronte con il personale in servizio, nel limite massimo di 11 mesi.

2. Per la selezione del personale da reclutare, il CNEL applica i principi previsti dall'articolo 36 del d. lgs. 29/1993.

3. Nei casi di cui alle lettere a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

4. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, con il rientro in servizio del titolare; il CNEL non può trasformare i rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.

5. L'assunzione a tempo determinato può avvenire a tempo pieno ovvero, per le figure per le quali è consentito, anche a tempo parziale.

6. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, salvo quanto segue:

   a) le ferie maturano in proporzione della durata del servizio prestato;
   b) in caso di assenza per malattia, fermi restando – in quanto compatibili – i criteri stabiliti dagli artt. 24 e 25, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983 n. 638.
      I periodi per i quali spetta il trattamento economico intero e quelli per i quali spetta il trattamento ridotto sono stabiliti secondo i criteri di cui all'art. 24, comma 7, in misura proporzionalmente rapportata alla durata prevista del servizio, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi.
      Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro.
      Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 24;
   c) possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino ad un massimo di 10 giorni complessivi e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 21, comma 3.

Art. 35
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1 Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali ricompresi nelle aree del sistema di classificazione del personale mediante:

   a) reclutamento dall'esterno, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
   b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

2. Nell'ipotesi contemplata al comma 1, lett. b) la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene automaticamente entro sessanta giorni dalla ricezione della domanda. In essa deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini di quanto previsto ai commi da 5 a 8.

3. Il CNEL, previa analisi delle proprie esigenze organizzative e nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, previa informazione seguita da incontro, individua i posti da destinare ai rapporti di

lavori a tempo parziale.

4. Il CNEL, entro il predetto termine, può, con provvedimento motivato, rinviare la trasformazione del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a sei mesi nei casi in cui essa comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente, grave pregiudizio alla funzionalità del servizio.

5. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella del lavoratore a tempo pieno, nel rispetto delle vigenti norme sulle incompatibilità, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, anche mediante l'iscrizione ad albi professionali.

6. Il CNEL, ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi, è tenuto a individuare, informandone i dipendenti, le attività che, in ragione della loro interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai dipendenti di cui al comma precedente, con le procedure previste dall'art. 1, comma 58 bis della legge 23 dicembre 1996, n. 662 e successive modificazioni ed integrazioni.

7. Nel caso di verificata sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività esterna del dipendente - sia subordinata che autonoma - con quella della specifica attività di servizio, come nel caso in cui la predetta attività lavorativa debba intercorrere con un'amministrazione pubblica, il CNEL non può consentire la trasformazione del rapporto a tempo parziale.

8. Il dipendente a tempo parziale è tenuto a comunicare entro quindici giorni al CNEL la data di inizio dell'eventuale attività lavorativa esterna e le modificazioni che in questa intervengano.

9. Al fine di favorire la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nell'ipotesi prevista al comma 1, lett. b), il valore risultante dall'applicazione del limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna delle posizioni economiche inserite nelle aree del sistema di classificazione del personale può essere arrotondato all'unità se inferiore a 1 Il contingente corrispondente alla predetta percentuale è utilizzato fino alla capienza per soddisfare le domande dei dipendenti interessati indipendentemente dalla relativa motivazione, con le procedure indicate nei commi precedenti.

10. Per le nuove assunzioni con rapporto di lavoro a tempo parziale sono rispettate le indicazioni minime della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni, non incidenti comunque sul contingente di cui

al comma 9.

11. Il CNEL, in presenza di particolari situazioni organizzative o di gravi e documentate situazioni familiari dei dipendenti interessati, previamente individuate nel contratto collettivo integrativo, può elevare il contingente di cui al comma 8 di un ulteriore 10 % come tetto massimo. In deroga alle procedure previste da detto comma, le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro sono in tali casi presentate con cadenza trimestrale ed accolte ai sensi del comma 2 a valere dal primo giorno del trimestre successivo.

12. Qualora il numero delle richieste relative ai casi di cui al comma 11 ecceda il contingente comprensivo della quota aggiuntiva ivi prevista, viene data la precedenza ai dipendenti:

   a) che assistano propri familiari portatori di handicap di grado non inferiore al 70%, ovvero in particolari condizioni psico-fisiche o affetti da gravi patologie, o, ancora, anziani e non autosufficienti;
   b) che abbiano figli minori, con ordine di priorità in relazione al numero dei figli stessi.

13. L'avvenuta trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale ai sensi del D.lgs. 152/1997 è comunicata per iscritto al dipendente nei termini previsti dai commi 2 e 4 con l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa secondo quanto concordato tra il dipendente stesso e il CNEL.

14. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione a condizione che vi sia disponibilità del posto in organico.

15. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di esercitare presso il CNEL i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

Art. 36
Orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso, la

somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati.

2. Il tempo parziale può essere realizzato:
   a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
   b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).
3. In presenza di particolari e motivate esigenze il dipendente può concordare con il CNEL ulteriori modalità di articolazione della prestazione lavorativa che contemperino le reciproche esigenze nell'ambito delle fasce orarie individuate con le procedure di cui all'art. 4 , in base alle tipologie del regime orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale praticabili presso il CNEL tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

4. Tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico.

Art. 37
Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal presente contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale può essere chiamato a svolgere prestazioni di lavoro supplementare, di cui all'art.1, co.2, lett. e) del D.Lgs.n.61/2000, nella misura massima stabilita dall'art. 3, co.2, dello stesso Decreto Legislativo e in ogni caso con il consenso del lavoratore interessato. Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti

assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

3. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e di festività soppresse proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera. Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal CCNL, ivi comprese le assenze per malattia. In presenza di part-time verticale, è comunque riconosciuto per intero il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro previsto dalla L.n.1204/71, anche per la parte non cadente in periodo lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di astensione obbligatoria, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, l'astensione facoltativa, i permessi per maternità, i permessi per lutto e i permessi per il diritto allo studio spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

4. Il trattamento economico, anche accessorio, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa qualifica e profilo professionale.

5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonchè altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista in sede di contrattazione integrativa.

6. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni e integrazioni.

7. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 77, c. 2, lett. c) maggiorata di una percentuale pari al 15%. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa entro il limite massimo individuale annuo di 20 ore.

9. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria corrispondente alla nozione di retribuzione di cui all'art. 77, c. 2, lett. a), maggiorata di una percentuale del 50%.

10. Il consolidamento nell'orario di lavoro, su richiesta del lavoratore, del lavoro supplementare o straordinario, svolto in via non meramente occasionale, avviene previa verifica sull'utilizzo del lavoro supplementare e straordinario effettuato dal lavoratore stesso per più di sei mesi.

11. Al ricorrere delle condizioni di legge, al lavoratore a tempo parziale sono corrisposte per intero le aggiunte di famiglia.

12. Per tutto quanto non disciplinato dalle clausole contrattuali, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni contenute nel D. lgs. N. 61/2000.

Art. 38
Disciplina sperimentale del telelavoro

1. Il CNEL, previa informazione ed incontro con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, può definire progetti per la sperimentazione del telelavoro nei limiti e con le modalità stabilite dall'art. 3 del DPR 8.3.1999 n. 70 e dal CCNL quadro sottoscritto il 23 marzo 2000, con particolare riferimento alla disciplina dell'art. 3 dello stesso CCNL quadro, al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

2. Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, realizzabile con l'ausilio di specifici strumenti telematici, nelle forme seguenti:

   a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;

   b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

3. La postazione di lavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e a spese del CNEL, sul quale gravano i costi di manutenzione e di gestione dei sistemi di supporto per i lavoratori. Nel caso di telelavoro a domicilio, può essere installata una linea telefonica dedicata presso l'abitazione del lavoratore con oneri di impianto e di esercizio a carico del CNEL, espressamente preventivati nel progetto di telelavoro. Lo stesso progetto prevede l'entità dei rimborsi, anche in forma forfetaria, delle spese sostenute dal lavoratore per consumi energetici e telefonici.

4. I partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro sono individuati secondo le previsioni di cui all'art. 4 del CCNL quadro del 23 marzo 2000.

5. Il CNEL definisce, in relazione alle caratteristiche dei progetti da realizzare, di intesa con i dipendenti interessati, la frequenza dei rientri nella sede di lavoro originaria, che non può essere inferiore ad un giorno per settimana, nell'ambito dei criteri definiti ai sensi del comma 1.

6. L'orario di lavoro, a tempo pieno o nelle diverse forme del tempo parziale, viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente in relazione all'attività da svolgere, fermo restando che in ogni giornata di lavoro il dipendente deve essere a disposizione per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora ciascuno concordati con il CNEL nell'ambito dell'orario di servizio; per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo è unico con durata di un'ora. Per effetto della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive né permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzioni di orario.

7. Ai fini della richiesta di temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro, di cui all'art. 6 comma 1, ultimo periodo dell'accordo quadro del 23/3/2000, per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro la stessa giornata lavorativa.

8. Il CNEL definisce in sede di contrattazione integrativa, le iniziative di formazione che assumono carattere di specificità e di attualità nell'ambito di quelle espressamente indicate dall'art. 5, commi 5 e 6 dell'accordo quadro del 23/03/2000; utilizza, a tal fine, le risorse destinate al progetto di telelavoro.

9. Nel caso di rientro definitivo nella sede ordinaria di lavoro e qualora siano intervenuti mutamenti organizzativi, il CNEL attiva opportune iniziative di

aggiornamento professionale dei lavoratori interessati per facilitarne il reinserimento.

10. Il lavoratore ha il dovere di riservatezza su tutte le informazioni delle quali venga in possesso per il lavoro assegnatogli e di quelle derivanti dall'utilizzo delle apparecchiature, dei programmi e dei dati in essi contenuti. In nessun caso il lavoratore può eseguire lavori per conto proprio o per terzi utilizzando le attrezzature assegnategli senza previa autorizzazione del CNEL.

11. Il CNEL, nell'ambito delle risorse destinate al finanziamento della sperimentazione del telelavoro, stipula polizze assicurative per la copertura dei seguenti rischi:

    a) danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
    b) danni a cose o persone, compresi i familiari del lavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
    c) copertura assicurativa INAIL.

12. La verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi, concordando preventivamente con l'interessato i tempi e le modalità di accesso presso il domicilio. Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art. 4, comma 2, d. lgs. 626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.

13. La contrattazione integrativa definisce il trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 72. Le relative risorse sono ricomprese nel finanziamento complessivo del progetto.

14. E' garantito al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle assemblee. In particolare, ai fini della sua partecipazione all'attività sindacale, il lavoratore deve poter essere informato attraverso la istituzione di una bacheca sindacale elettronica e l'utilizzo di un indirizzo di posta elettronica con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

Art. 39
Contratto di fornitura di lavoro temporaneo

1. Il CNEL può stipulare contratti di lavoro temporaneo, secondo la disciplina della legge n. 196/1997, per soddisfare esigenze a carattere non continuativo e/o a cadenza periodica, o collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio o attraverso le modalità del reclutamento

ordinario previste dal d. lgs. 29/1993.

2. I contratti di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lett. b) e c) della legge 196/1997, sono stipulati nelle ipotesi di seguito illustrate e nel rispetto dei criteri generali indicati nel comma 1

   a) per far fronte a picchi di attività non prevedibili, e per un periodo massimo di 60 giorni, o ad esigenze eccezionali derivanti anche da innovazioni legislative;
   b) in presenza di eventi eccezionali e motivati non considerati in sede di programmazione dei fabbisogni, per la temporanea copertura di posti vacanti, per un periodo massimo di 60 giorni e a condizione che siano state avviate le procedure per la loro copertura; il limite temporale è elevato a 180 giorni per la temporanea copertura di posti relativi a profili professionali non facilmente reperibili o comunque necessari a garantire i livelli di prestazione attesi;
   c) per soddisfare specifiche esigenze di supporto tecnico nel campo della prevenzione e sicurezza degli ambienti di lavoro, purché l'autonomia professionale e le relative competenze siano acquisite dal personale in servizio entro e non oltre quattro mesi.

3. Il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo non può superare il tetto del 7%, calcolato su base mensile, dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio presso il CNEL, arrotondando, in caso di frazioni, all'unità superiore.

4. E' vietato il ricorso al lavoro temporaneo per i profili ascritti all'area A del sistema di classificazione.

5. Nei casi di contratti di lavoro temporaneo per sostituzione di lavoratori assenti di cui all'art. 1, comma 2, lett. c) della legge n. 196/1997, la durata dei contratti può comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne, per un massimo di quindici giorni.

6. Il CNEL è tenuto, nei riguardi dei lavoratori temporanei, ad assicurare tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione previsti dal d. lgs. 626/1994, in particolare per quanto concerne i rischi specifici connessi all'attività lavorativa cui sono impegnati.

7. La contrattazione integrativa definisce le condizioni, i criteri e le modalità per la corresponsione di eventuali trattamenti accessori nell'ambito delle finalità indicate dall'art. 72, nonché l'utilizzo dei servizi sociali previsti per il personale del CNEL. Le relative risorse sono previste nel finanziamento complessivo del progetto di utilizzo del lavoro temporaneo.

8. Il CNEL comunica tempestivamente all'impresa fornitrice, titolare del potere disciplinare nei confronti dei lavoratori temporanei, le circostanze di fatto disciplinarmente rilevanti da contestare al lavoratore temporaneo ai sensi dell'art. 7 della legge n.300/1970.

9. I lavoratori temporanei hanno diritto di esercitare presso il CNEL i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n.300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

10. Il CNEL provvede alla tempestiva e preventiva informazione e consultazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, sul numero, sui motivi, sul contenuto, anche economico, sulla durata prevista dei contratti di lavoro temporaneo e sui relativi costi. Nei casi di motivate ragioni d'urgenza il CNEL fornisce l'informazione in via successiva, comunque non oltre i cinque giorni successivi alla stipulazione dei contratti di fornitura, ai sensi dell'art. 7, comma 4, punto a) della legge 24 giugno 1997, n.196.

11. Alla fine di ciascun anno, il CNEL fornisce ai soggetti sindacali firmatari del presente CCNL tutte le informazioni necessarie alla verifica del rispetto della percentuale fissata dal comma 3. Entro lo stesso termine il CNEL fornisce alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL tutte le informazioni di cui al precedente comma 9.

12. In conformità alle vigenti disposizioni di legge, è fatto divieto al CNEL di attivare rapporti per l'assunzione di personale di cui al presente articolo con soggetti diversi dalle agenzie abilitate alla fornitura di lavoro temporaneo dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

Art. 40
Contratto di formazione e lavoro

1. Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, il CNEL può stipulare contratti di formazione e lavoro nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3 del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 e all'art. 16 del decreto legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451.

2. Il CNEL non può stipulare contratti di formazione e lavoro qualora si trovi nelle condizioni previste dall'art. 3 del D. Lgs. 29/1993 o qualora abbia proceduto a dichiarazioni di eccedenza o a collocamento in disponibilità di proprio personale nei dodici mesi precedenti la richiesta, salvo che

l'assunzione avvenga per l'acquisizione di profili professionali diversi da quelli dichiarati in eccedenza, fatti salvi i posti necessari per la ricollocazione del personale ai sensi dell'art. 19.

3. Le selezioni dei candidati destinatari del contratto di formazione e lavoro avvengono nel rispetto della normativa generale vigente in tema di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni, ivi comprese le disposizioni riferite a riserve, precedenze e preferenze.

4. Il contratto di formazione e lavoro può essere stipulato:
   a) per l'acquisizione di professionalità elevate ed intermedie;
   b) per agevolare l'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e di servizio.

   Le esigenze organizzative che giustificano l'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro non possono contestualmente essere utilizzate per altre assunzioni a tempo determinato.

5. Ai fini del comma 4, in relazione al vigente sistema di classificazione del personale, sono considerate elevate le professionalità inserite nell'area C e intermedie le professionalità inserite nell'area B. Il contratto di formazione e lavoro non può essere stipulato per l'acquisizione di professionalità ricomprese nell'Area A.

6. La formazione, nel caso previsto dalla lett. a) del comma 4, ha una durata di almeno 80 ore per le professionalità intermedie e di almeno 130 ore per le professionalità elevate e deve essere effettuata in luogo della prestazione lavorativa. Nella ipotesi di cui alla lett. b) del comma 4, la formazione ha una durata di almeno 20 ore e deve riguardare: la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale ed anti-infortunistica.

7. Il contratto di formazione e lavoro è stipulato in forma scritta, secondo i principi di cui all'art. 13, e deve contenere l'indicazione delle caratteristiche, della durata e della tipologia dello stesso. In particolare la durata è fissata in misura non superiore a 24 mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. a) e in misura non superiore a dodici mesi, nel caso previsto dal comma 4, lett. b). Copia del contratto di formazione e lavoro deve essere consegnata al lavoratore.

8. Ai lavoratori assunti con i contratti di formazione e lavoro previsti dal comma 4 è attribuito il trattamento della posizione economica corrispondente al profilo di assunzione (B1, B2, C1, C2). Spettano, inoltre, l'indennità

integrativa speciale e la tredicesima mensilità. La contrattazione integrativa può disciplinare la attribuzione di compensi per particolari condizioni di lavoro, nonché la fruizione dei servizi sociali previsti per il personale del CNEL, nell'ambito del finanziamento del progetto di formazione e lavoro.

9. Il trattamento normativo è quello previsto per i lavoratori a tempo determinato. Il periodo di prova è stabilito in un mese nei contratti di un anno ed è elevato proporzionalmente in relazione alla maggiore durata. Nelle ipotesi di malattia o di infortunio, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo pari alla metà del contratto di formazione di cui è titolare.

10. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

11. Il contratto di formazione lavoro si risolve automaticamente alla scadenza prefissata e non può essere prorogato o rinnovato. Ai soli fini del completamento della formazione prevista, in presenza dei seguenti eventi oggettivamente impeditivi della formazione il contratto può essere prorogato per un periodo corrispondente a quello di durata della sospensione stessa:
    a) malattia
    b) gravidanza e puerperio
    c) astensione facoltativa post partum
    d) servizio militare di leva e richiamo alle armi
    e) infortunio sul lavoro

12. Prima della scadenza del termine stabilito nel comma 9 il contratto di formazione e lavoro può essere risolto esclusivamente per giusta causa.

13. Al termine del rapporto il CNEL è tenuto ad attestare l'attività svolta ed i risultati formativi conseguiti dal lavoratore. Copia dell'attestato è rilasciata al lavoratore.

14. Il rapporto di formazione e lavoro può essere trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. Il CNEL disciplina, previa concertazione ai sensi dell'art. 6, il procedimento ed i criteri per l'accertamento selettivo dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alle posizioni di lavoro da ricoprire, assicurando la partecipazione alle selezioni anche ai lavoratori di cui al comma 11.

15. Nel caso in cui il rapporto di formazione e lavoro si trasformi in rapporto a

tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro viene computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

16. Non è consentita la stipula di contratti di formazione lavoro qualora il CNEL non confermi almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia scaduto nei 24 mesi precedenti, fatti salvi i casi di comprovata impossibilità correlati ad eventi eccezionali e non prevedibili.

17. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro hanno diritto di esercitare i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente.

TITOLO VI
ORARIO DI LAVORO E SUE ARTICOLAZIONI

Art. 41
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali. Esso è articolato su cinque giorni, ovvero su sei giorni fatte salve le esigenze dei servizi connesse con l'attività degli organi consiliari, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni sono determinate previa contrattazione integrativa con i soggetti di cui all'art. 8 del presente contratto.

3. L'orario di lavoro massimo giornaliero è di nove ore. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale ha diritto a beneficiare di un intervallo di almeno 30 minuti per la pausa al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto.

4. E' possibile adottare l'orario flessibile di lavoro giornaliero, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari (legge n.1204/1971, legge n. 53/2000, legge n.903/1977, legge n. 104/1992, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato di cui alla legge n. 266/1991) e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.

5. Qualora non venga reso l'intero orario di lavoro d'obbligo, il dipendente è tenuto al relativo recupero entro il mese successivo, salvo cause di forza maggiore. In caso di mancato recupero, si opera la proporzionale decurtazione della retribuzione.

6. In relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi può essere effettuata, previa contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4, la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario. Tale programmazione va definita, di norma, una volta all'anno. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure

attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Art.42
Riduzione dell'orario

1 Al personale adibito a regimi d'orario articolati su più turni o coinvolto in sistemi d'orario comportanti significative oscillazioni degli orari individuali finalizzati all'ampliamento dei servizi all'utenza e/o comprendenti particolari gravosità, si applica, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto integrativo, una riduzione d'orario sino a raggiungere le 35 ore settimanali. La riduzione può realizzarsi alla condizione che, in armonia con le premesse, il relativo costo sia fronteggiato con proporzionali riduzioni di lavoro straordinario oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi che portino all'autofinanziamento.

2. Entro il 31/12/2000 le parti si incontrano per valutare le modalità di applicazione a tutto il personale delle modifiche legislative eventualmente intervenute in materia.

Art. 43
Turnazioni

1. Il CNEL, in relazione alle proprie esigenze organizzative, di servizio o funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. La disciplina per la organizzazione dei turni è definita in sede di contrattazione integrativa.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della indennità di cui al comma 6, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nel CNEL.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano una erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere di norma superiori a 8 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali. La durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, definiti in sede di

contrattazione integrativa, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.

5. I turni notturni sono compresi tra le ore 22 e le ore 6. I turni pomeridiani sono compresi tra le ore 14,00 e le ore 22,00. Le prestazioni di lavoro rese in eventuali turni intermedi tra quelli antimeridiani, pomeridiani e notturni sono compensate secondo le misure previste per le fasce orarie in cui sono comprese.

6. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell' orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
   a) fascia pomeridiana: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 77, c. 2, lett. b), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 20.%;
   b) fascia notturna e giorni festivi: maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 77, c. 2, lett. b), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 80%;
   c) fascia festiva-notturna · maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'art. 77, c. 2, lett. b), con l'aggiunta del rateo della tredicesima mensilità nella misura del 90%.

7 La maggiorazione di cui al comma 6 può essere corrisposta solo per le ore di effettiva prestazione di servizio in turno.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 71.

Art. 44
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dal CNEL, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Il lavoratore è tenuto ad effettuare, nei limiti previsti dal presente contratto, il lavoro straordinario, salvo giustificati motivi di impedimento, correlati a documentate esigenze personali e familiari.

3. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 300 ore annue. Tale limite può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori.

4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la retribuzione oraria corrispondente alla definizione di retribuzione di cui all'art. 77, c. 2, lett. a), calcolata con le modalità previste dal comma 3 dello stesso articolo, a cui viene aggiunto il rateo della tredicesima mensilità.

5. Le maggiorazioni di cui al comma precedente sono pari:
   a) al 15% per il lavoro straordinario diurno;
   b) al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
   c) al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

6. La quantificazione delle ore di straordinario effettuate dal dipendente può essere operata in relazione al periodo, anche plurisettimanale, preso come base di riferimento per il calcolo delle prestazioni di lavoro secondo la disciplina adottata dal CNEL ai sensi dell'art. 41.

7. Su tempestiva richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate nei limiti di cui al comma 3, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il termine massimo di 4 mesi. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore di cui all'art. 45.

Art. 45
Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, di cui all'art. 37, comma 2, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, di cui all'art. 37, comma 2, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come riposi compensativi.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese a favorirne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

7 La disciplina del presente articolo decorre dal 1 gennaio 2001.

Art. 46
Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità può essere istituito dal CNEL, durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro, per assicurare essenziali e indifferibili prestazioni connesse al funzionamento del Consiglio e dei suoi organi. La relativa disciplina è definita in sede di contrattazione integrativa e tiene conto anche delle esigenze di rotazione tra più soggetti volontari.

2. La durata massima di un periodo di reperibilità è di 12 ore.

3. In caso di chiamata in servizio durante il periodo di reperibilità, la prestazione di lavoro non può essere superiore a 6 ore.

4. Ciascun dipendente, nell'arco di un mese, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte e, entro tale limite, per non più di due domeniche.

5. Il periodo di reperibilità di 12 ore è remunerato con un compenso compreso tra L. 15.000 e L. 25.000, la cui misura viene stabilita in sede di contrattazione integrativa. Detto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione alla durata del turno di reperibilità maggiorato, in tal caso, del 10%.

6. Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario; sono fatte salve, in ogni caso, le maggiorazioni per prestazioni notturne, festive o notturne-festive.

8. Agli oneri relativi all'applicazione del presente articolo si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 71.

Art. 47
Riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio, e nell'ambito della disciplina sull'orario di lavoro di cui all'art. 41, non usufruisce del riposo settimanale, nel limite massimo di due domeniche al mese, deve essere corrisposta la retribuzione di cui all'art. 77, c. 2, lett. a) maggiorata del 80% con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, ove per esigenza di servizio non sia possibile consentire la fruizione del riposo compensativo, da titolo ad un compenso sostitutivo commisurato al lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, a richiesta del dipendente dà titolo a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo, sempre che sia stato interamente prestato l'orario contrattuale settimanale.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 77, comma 2, lettera a), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

TITOLO VII
FORMAZIONE E MOBILITA'

Art. 48
La formazione: obiettivi e strumenti

1. Le parti concordano che nell'ambito dei processi di riforma e modernizzazione della Pubblica Amministrazione, la formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale dei dipendenti e per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento.

2. L'attività formativa si realizza attraverso programmi di aggiornamento e qualificazione secondo percorsi formativi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell'ambito della contrattazione integrativa. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi di addestramento definiti dal CNEL.

3. Le iniziative di formazione sotto elencate riguardano tutto il personale a tempo indeterminato, compreso il personale in distacco sindacale. I dipendenti provenienti da altri enti e/o amministrazioni, in attesa dell'inquadramento presso il CNEL, partecipano ai programmi di formazione di cui al successivo punto b). I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo ed in particolare stabiliscono:

   a) percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati ai passaggi all'interno delle aree del sistema di classificazione;
   b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione e che devono tener conto in particolare della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro; delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche.

4. Nell'attuazione dei programmi delle suddette attività formative, il CNEL può avvalersi della collaborazione della Scuola Superiore della P.A., delle Università e di altri soggetti pubblici e Società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi in materia di sistemi informativi destinati al personale informatico sarà realizzata ai sensi dell'art. 7, lettera e)

del D.Lgs. n. 39/1994.

5. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, il CNEL utilizza le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n.14/95 relativa alla formazione, nonchè tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, come quelle del D.lgs.n.39/1993, ovvero da particolari disposizioni dell'Unione Europea. Nell'ambito del quadriennio 1998-2001, in conformità a quanto previsto dal Protocollo d'intesa sul lavoro pubblico del 12 marzo 1997, si perverrà alla destinazione alle finalità predette di una quota pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale. Le somme destinate alla formazione e non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.

6. Il personale che partecipa alla attività di formazione organizzate dal CNEL è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico del CNEL . I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio ove ne sussistano i presupposti.

7 Il CNEL individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4 in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari Uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 61, lettera c) del D.lgs. n.29/1993.

TITOLO VIII
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 49
Aree di inquadramento

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale è volto all'introduzione di modelli organizzativi finalizzati al perseguimento degli obiettivi e allo svolgimento dei compiti di rilevanza costituzionale affidati al CNEL. Esso si articola su tre aree professionali, che ricomprendono come segue le qualifiche funzionali dalla I alla IX del pregresso ordinamento:
   a) area A: ricomprende le ex qualifiche funzionali fino alla IV;
   b) area B: ricomprende le ex qualifiche funzionali V e VI;
   c) area C: ricomprende le ex qualifiche funzionali VII, VIII e IX.
2. I contenuti relativi alle aree predette sono indicati nelle declaratorie riportate nell'allegato A, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per l'inquadramento in ciascuna di esse, corrispondenti a livelli omogenei di competenza.
3. I profili professionali ricompresi in ciascuna area esprimono il contenuto professionale di attribuzioni specifiche relative alla stessa area; essi sono caratterizzati da mansioni e funzioni contraddistinte da diversi gradi di complessità e di contenuto e possono essere collocati su posizioni economiche diverse.
4. Ogni dipendente è inquadrato in base alla ex qualifica di appartenenza nella posizione economica e nell'area ove questa è confluita ed è tenuto a svolgere, come previsto dall'art. 56 del D.lgs. 29/93, tutte le mansioni considerate equivalenti nella posizione economica di appartenenza, nonché le attività strumentali e complementari a quelle inerenti al profilo rivestito.
5. Il CNEL procede, previa contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4, all'individuazione di nuovi profili professionali ed alla ridefinizione o ricollocazione di quelli esistenti nell'area corrispondente, nel rispetto delle declaratorie delle aree stesse.

Art. 50
Disciplina per il primo inquadramento

1 In sede di primo inquadramento il personale in servizio alla data di stipulazione del presente CCNL è inserito, con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con l'attribuzione dell'area e della posizione economica corrispondente alla qualifica rivestita, conservando la relativa anzianità, secondo le indicazioni contenute nella allegata tabella 1

Art. 51
Accesso dall'esterno

1. L'accesso dall'esterno, è previsto nell'ambito dei posti vacanti espressamente destinati e tali finalità della programmazione dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1997

2. Il CNEL disciplina le procedure e i contenuti delle selezioni pubbliche nel rispetto dei principi fissati dall'art. 36 del d.lgs. 29/1993, fatte salve le speciali procedure di avviamento al lavoro o per le assunzioni obbligatorie di cui all'art. 36 commi 1, lett.b) e 2 dello stesso D.lgs. 29/93.

3. Il dipendente di nuova assunzione è inquadrato nella posizione economica di area corrispondente al profilo professionale oggetto di selezione.

Art. 52
Passaggi interni

1. Nell'ambito del sistema classificatorio sono possibili passaggi interni:
   a) tra le aree con le procedure indicate al successivo comma 3;
   b) all'interno delle singole aree con le procedure indicate al successivo comma 5.

2. I contingenti corrispondenti a ciascuna delle posizioni economiche interne all'area sono modificabili, in relazione alle esigenze organizzativo/funzionali del CNEL o ad obiettivi di riorganizzazione generale in correlazione alle risorse disponibili.

3. Il passaggio dei dipendenti dalla area di appartenenza alla posizione iniziale dell'area immediatamente superiore avviene mediante procedure selettive, volte all'accertamento dell'idoneità e della professionalità richieste previo superamento di corso-concorso.

4. Alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale interno anche in deroga ai relativi titoli di studio- fatti salvi i titoli abilitativi previsti da norme di legge- purchè esso sia in possesso di requisiti curriculari alternativi indicati nelle declaratorie contenute nell'allegato A.

5. La progressione economica all'interno di ciascuna area si consegue mediante percorsi di qualificazione ed aggiornamento professionale con esame finale, rivolto ad accertare l'effettivo accrescimento delle conoscenze e competenze conseguite, al termine dei quali sarà definita una graduatoria, per la cui formulazione la posizione economica di provenienza costituisce elemento qualificante, in relazione ai punteggi che verranno determinati in sede di contrattazione integrativa; ai fini della formulazione della medesima graduatoria, sono altresì considerati elementi utili, l'esperienza professionale acquisita e il possesso di titoli di studio e professionali coerenti con i processi di riorganizzazione o innovazione tecnologica.

6. Il CNEL può indire concorsi pubblici o attivare le richieste per il collocamento anche per i contingenti destinati alle selezioni interne solo se le procedure di cui ai punti precedenti hanno avuto esito negativo o se mancano del tutto all'interno le professionalità da selezionare.

7. I passaggi di cui ai commi 3 e 5, con esclusione dei passaggi di progressione economica di cui all'art 53 avvengono nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti e nel rispetto delle previsioni della programmazione triennale dei fabbisogni del personale per le assunzioni dall'esterno in base alle vigenti disposizioni e con le medesime regole previste dall'art. 6 D. lgs. n. 29/1993.

8. Sono riservati esclusivamente al personale dipendente i passaggi interni all'area C per la posizione economica C3 corrispondente alla ex IX qualifica funzionale.

9. Nei casi dei passaggi interni di cui all'art. 52, comma 1, il CNEL, ai sensi della legge 152/97, comunica al dipendente con atto scritto il nuovo inquadramento e le modifiche del rapporto di lavoro ad esso correlate.

Art. 53
Sviluppi economici all'interno delle aree

1. Nell'ambito delle aree A, B e C sono previste posizioni di sviluppo economico, identificate nelle tabelle B e C rispettivamente con le sigle A2s, B 2s, C3s

2. Gli sviluppi economici nelle posizioni sopra indicate sono attribuiti sulla base di criteri definiti nel contratto collettivo integrativo ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione e dell'arricchimento professionale acquisito, anche attraverso interventi formativi e di aggiornamento.

Art. 54
Posizioni organizzative

1. Nell'ambito dell'area C, il CNEL sulla base del proprio ordinamento ed in relazione alle proprie esigenze organizzative, può individuare posizioni organizzative, direttamente rapportate al ruolo di rilevanza costituzionale del CNEL, cui sono correlati incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, comportano lo svolgimento di compiti di più elevata responsabilità.

2. Le posizioni organizzative di cui al punto precedente possono riguardare l'esercizio delle seguenti funzioni:

   a) direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
   b) attività tecnico-scientifiche e di ricerca nelle discipline giuridiche, economiche o sociali, in diretta collaborazione con il Consiglio e con i suoi organi rappresentativi preposti allo svolgimento delle sue funzioni di rilevanza costituzionale nei confronti di Parlamento, Governo, Regioni ed autonomie locali;
   c) attività di staff e/o di consulenza, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

3. Il CNEL può procedere all'individuazione delle posizioni di cui ai commi 1 e 2 dopo aver realizzato:

   a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.lgs. n. 29/1993, con particolare riferimento agli artt. 3, 4, 7, 9 e 14;
   b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
   c) l'istituzione e l'attivazione del sistema di controllo interno, determinando i criteri generali e le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.

4. Gli incarichi relativi alle posizioni di cui ai comma 1 e 2 possono essere conferiti ai dipendenti dell'area C. Il conferimento comporta l'attribuzione di una specifica indennità di posizione il cui valore annuo lordo è ricompreso tra un minimo di 4 milioni ed un massimo di 8 milioni per tredici mensilità, utilizzando le risorse previste dall'art. 72 comma 2, lett. d).

Art. 55
Conferimento e revoca delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi sono conferiti previa determinazione dei criteri da parte del CNEL in coerenza con gli esiti della concertazione di cui all'art. 6, lett.C).

2. Gli incarichi sono conferiti dal Segretario Generale su proposta dei dirigenti interessati con atto scritto e motivato, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche degli obiettivi, degli impegni programmatici o dei progetti che ne costituiscono la motivazione.

3. Gli incarichi possono essere revocati nel rispetto dei criteri definiti ai sensi del comma 1, prima della scadenza, a seguito di:
   a) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
   b) intervenuti mutamenti organizzativi;
   c) accertamento di risultati negativi.

4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione di cui all'art. 54, comma 4 e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo di appartenenza.

5. La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi, avviene di norma con cadenza annuale in base a criteri e procedure definite preventivamente dal CNEL previa concertazione ai sensi dell'art.6, lett. C).

Art. 56
Mansioni superiori nel nuovo sistema di classificazione

1. Il presente articolo completa la disciplina delle mansioni prevista dall'art. 56, commi 2, 3 e 4 del D.Lgs.n.29/1993 per la parte demandata alla contrattazione.

2. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni immediatamente superiori" le mansioni svolte dal dipendente all'interno della stessa area in profilo appartenente alla posizione di livello economico immediatamente superiore a quella in cui egli è inquadrato, secondo la declaratoria riportata nell'allegato A del presente contratto. Le posizioni di sviluppo economico di cui all'art. 53 non sono prese in considerazione a tal fine. Sono altresì considerate "mansioni immediatamente superiori", per i dipendenti che rivestono l'ultima

posizione dell'area di appartenenza, le mansioni corrispondenti alla posizione economica iniziale dell'area immediatamente superiore.

3. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 2 avviene nei seguenti casi:
   a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante, anche mediante le selezioni interne di cui all'art. 52;
   b) nel caso di sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata dell'assenza con esclusione dell'assenza per ferie.
4. Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite dal CNEL sulla base di criteri, coerenti con la propria organizzazione e con i contenuti dei profili professionali definiti ai sensi dell'art. 4, da definire entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente contratto, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, sentite le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1 La disciplina delle mansioni superiori, come integrata dal presente articolo entra, pertanto, in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

5. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 2 ha diritto al trattamento economico previsto per la posizione corrispondente alle mansioni conseguentemente esercitate, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo resta ferma la disciplina dell'art. 56 del D.lgs. n.29/1993.

TITOLO IX
NORME DISCIPLINARI

Art. 57
Doveri del dipendente

1. Nel rispetto dei principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile, il dipendente deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli, ed in particolare:
   a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dal CNEL per la rilevazione ed il controllo delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del Dirigente responsabile;
   b) svolgere con assiduità, diligenza, e spirito di collaborazione le mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal CNEL.
   c) mantenere assoluta segretezza sugli interessi del CNEL nel rispetto delle norme del regolamento di attuazione dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n.241, non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicare, sia direttamente, sia per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto od in concorrenza con il CNEL;
   d) astenersi da qualunque attività a titolo gratuito od oneroso o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, utenti, concorrenti e distributori che abbiano avuto o che abbiano tuttora rapporti con il CNEL;
   e) applicare nei rapporti con il cittadino le disposizioni della legge 7 agosto 1990, n.241 e dei relativi regolamenti attuativi in materia di trasparenza dell'attività amministrativa e di diritto di accesso;
   f) mantenere nei rapporti interpersonali e con l'utenza una condotta improntata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
   g) durante l'orario di lavoro non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodi di malattia od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata;
   h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi

le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;

i) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;

j) non valersi di mezzi di comunicazione o di quanto è di proprietà del CNEL per ragioni che non siano di servizio;

k) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali del CNEL da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee al CNEL nei locali non aperti al pubblico;

l) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

m) comunicare al CNEL la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonchè ogni successivo mutamento delle stesse;

n) in caso di malattia dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;

o) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti del CNEL che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;

p) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa.

Art. 58
Responsabilità

1. Per i dipendenti del CNEL resta ferma la disciplina attualmente vigente in materia di responsabilità, civile, amministrativa, penale e contabile per i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche.

Art. 59
Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi

1. Ai dipendenti del CNEL si applicano le disposizioni di cui all'art. 58 del D.lgs.n. 29/1993 e successive integrazioni e modificazioni.

Art. 60
Sanzioni e procedimento disciplinare

1. Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri di cui all'art. 57 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità, l'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
   a) rimprovero verbale;
   b) rimprovero scritto;
   c) multa di importo variabile non superiore a quattro ore di retribuzione;
   d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo di dieci giorni;
   e) licenziamento con preavviso;
   f) licenziamento senza preavviso.
2. Il CNEL, salvo il caso di rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza previa contestazione scritta dell'addebito - da effettuarsi tempestivamente e comunque entro venti giorni da quando l'ufficio istruttore competente alla contestazione è venuto a conoscenza del fatto - e senza averlo sentito a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione dal fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione dalla difesa del dipendente la sanzione viene applicata nei successivi quindici giorni

4. Nel caso in cui, ai sensi dell'art. 59, comma 4, del D.Lgs. n. 29/1993, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura nella quale il dipendente presta servizio, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni all'Ufficio competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro centoventi giorni dalla data di contestazione di addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7 L'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al I° comma. Il medesimo Ufficio, ove ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

10. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del D.Lgs. n.29/1993.

Art. 61
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del D.lgs. n. 29/1993 il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

   a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza e imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
   b) rilevanza degli obblighi violati;
   c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   d) grado di rilevanza del danno o pericolo causato al CNEL, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
   e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti del CNEL, degli altri dipendenti e degli utenti, nonchè ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
   f) concorso nella infrazione di più lavoratori in accordo tra loro.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4 e 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è

applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

   a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonchè dell'orario di lavoro;
   b) condotta non conforme a principi di correttezza verso il CNEL o altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
   c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati ovvero nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
   d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio;
   e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio del CNEL, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 della legge n.300/1970;
   f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
   g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disserzio ovvero danno o pericolo per l'amministrazioine, per gli utenti o per terzi;
   h) altre violazioni nei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per il CNEL, per gli utenti e per i terzi.

5. L'importo delle ritenute per multa sarà introitato nel bilancio del CNEL e sarà destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

6. La sanzione disciplinare della sospensione del servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

   a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
   b) particolare gravità delle mancanze previste nel comma 4;
   c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati a CNEL, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, non superiore a 10 giorni, nell'assumere il servizio presso la sede di lavoro assegnata;
e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psicofisico durante lo stato di malattia o infortunio;
f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto della stessa;
g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o di terzi;
h) alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche nei confronti di dipendenti, di utenti o di terzi;
i) manifestazioni ingiuriose nei confronti del CNEL, fatta salva la libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge 300 del 1970;
j) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, che siano lesivi della dignità della persona;
k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di cui sia comunque derivato grave danno al CNEL o a terzi.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) recidiva plurima, per almeno tre volte all'anno, nelle mancanze previste nel comma 6, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto dal comma 8, lettera a);
b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo e della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza del CNEL o ad esso affidati;
c) rifiuto espresso del trasferimento di posto per motivate esigenze di servizio;
d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni lavorativi consecutivi;
e) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell'adempimento degli obblighi di servizio rispetto ai carichi di lavoro;
f) responsabilità penale risultante da sentenza di condanna passata in giudicato per un delitto che, pur commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non sia compatibile, per la sua specifica gravità, con la prosecuzione del rapporto.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) recidiva, negli ambienti di lavoro, di alterchi con ricorso a vie di fatto contro superiori o altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
c) sentenza di condanna passata in giudicato:
   - per delitti di cui all'art. 15 comma 1, lettere a), c), d), e) ed f) della legge 1990, n.55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n.16 e successive modificazioni ed integrazioni;
   - per gravi delitti commessi in servizio;
d) sentenza di condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

9. Il procedimento disciplinare deve essere avviato, ai sensi dell'art. 60, comma 2, anche nel caso in cui sia connesso con il procedimento penale e rimane sospeso fino a sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora il CNEL venga a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito di sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall'art. 60, comma 2 da computarsi a decorrere dalla data in cui il CNEL è venuto a conoscenza della sentenza.

10. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 9 è riattivato entro 180 giorni da quando il CNEL ha avuto notizia della sentenza definitiva.

11. Al codice disciplinare contenuto nel presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre. Il codice deve essere pubblicato tassativamente entro 15 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto e si attua dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Art. 62
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Il CNEL, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della

retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 63
Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione, per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, la sanzione disciplinare del licenziamento.

3. Il CNEL, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente sino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall'art. 15 comma 1 della legge 19 marzo 1990, n. 55, come sostituito dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992 n. 16.

5. Nei casi disciplinati dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimenti disciplinari e procedimenti penali dall'art. 61, commi 9 e 10.

6. Al dipendente sospeso è concesso un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione fissa mensile, oltre all'assegno per il nucleo familiare eventualmente spettante, con esclusione di qualsiasi compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare sarà conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se egli fosse rimasto in servizio.

8. Nelle ipotesi previste ai commi 2 e 3 del presente articolo, la sospensione cautelare conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo non superiore a cinque anni, decorso il quale la sospensione cautelare è revocata di diritto ed il dipendente è riammesso in servizio.

9. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso sino all'esito del procedimento penale.

TITOLO X
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 64
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1 La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati negli artt. 24, 25 e 61 del presente contratto, ha luogo:

a) al compimento del limite di età, fissato dalle vigenti disposizioni in materia per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, fatta salva la facoltà di opzione per il proseguimento del rapporto per coloro che ne hanno diritto in virtù delle citate disposizioni;
b) per dimissioni volontarie del dipendente;
c) per decesso del dipendente.

Art. 65
Obblighi delle parti

1 Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 64, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. Il CNEL comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto.

2. Nel caso di dimissioni del dipendente, questi deve darne comunicazione scritta al CNEL rispettando i termini di preavviso.

Art. 66
Termini di preavviso

1 In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

a) 2 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 5 anni;
b) 3 mesi per dipendenti con anzianità di servizio fino a 10 anni;
c) 4 mesi per dipendenti con anzianità di servizio superiore a 10 anni.

2. In caso di dimissioni del dipendente i termini di cui al comma 1 sono ridotti alla metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi precedenti è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. Il CNEL ha diritto a trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro risolvere il rapporto stesso, sia all'inizio sia durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.

6. L'assegnazione delle ferie non può avvenire durante il periodo di preavviso. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7 Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dipendente, il CNEL corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del C.C., nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione fissa e le stesse voci di trattamento accessorio riconosciute in caso di malattia superiore a 15 giorni

TITOLO XI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 67
Struttura della retribuzione

1 La struttura della retribuzione del personale del CNEL ricompreso nelle categorie A, B e C si compone delle seguenti voci:

a) stipendio tabellare corrispondente alla posizione rivestita nell'area di appartenenza nell'ambito del sistema classificatorio;
b) posizione economica di sviluppo, come prevista dall'art. 53;
c) indennità di amministrazione corrisposta secondo la disciplina dell'art. 69;
d) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita, comprensiva della maggiorazione per esperienza professionale;
e) indennità integrativa speciale;
f) compensi per lavoro straordinario;
g) compensi incentivanti ed altri compensi e indennità previsti in base al presente contratto.

2. Al personale è corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n.153 e successive modificazioni. E' altresì corrisposta la tredicesima mensilità.

Art. 68
Incrementi tabellari ed effetti dei nuovi stipendi

1. Gli stipendi tabellari riferiti alle posizioni del pregresso sistema di inquadramento di cui all'art. 2 del CCNL 26.7.1996 relativo al comparto Ministeri, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. A seguito della attribuzione degli incrementi indicati nel comma 1, i valori economici dei trattamenti correlati alle posizioni tabellari iniziali e alle posizioni di sviluppo del nuovo sistema di classificazione sono rideterminati secondo le indicazioni delle allegate tabelle B e C e con le decorrenze ivi previste.

3. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto

sono utili ai fini della tredicesima mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo, dell'assegno alimentare di cui all'art. 63, comma 6 e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, nonché della determinazione della misura dei contributi di riscatto.

4. Il personale cui è attribuita una posizione di sviluppo economico ai sensi dell'art. 53, conserva l'indennità integrativa speciale in godimento.

5. I benefici economici risultanti dall'applicazione del presente articolo sono computati integralmente ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal presente contratto 1998-1999 nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del contratto stesso. Agli effetti del trattamento di fine servizio e delle competenze spettanti in caso di licenziamento, nonché dell'indennità prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 69
Indennità di amministrazione

1 L'importo mensile lordo dell'indennità di amministrazione prevista per le singole categorie è fissata come segue:

a) per l'area C:
   - C3 697.000;
   - C2 616.000;
   - C1 574.000;

b) per l'area B:
   - B1 454.000;
   - B2 493.000;

c) per l'area A:
   - A1 411.000;
   - A2 412.000.

Art. 70
Fondo per lo straordinario

1 Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario il Cnel può utilizzare, dal 31 dicembre 1999, risorse finanziarie

in misura non superiore a quelle destinate a tale scopo nell'anno 1999, ridotte di una quota pari al 20% che confluisce nel fondo di cui all'art. 71.

2. Le parti si incontrano due volte nell'anno, per un confronto preventivo che stabilisca le linee guida, le priorità ed i criteri per la utilizzazione delle risorse destinate al lavoro straordinario e per valutare successivamente le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione delle stesse prestazioni, nonché per individuare le soluzioni che possano consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nel fondo di cui all'art. 71.

Art. 71
Fondo unico

1. A decorrere dall'anno 2000 è costituito presso il CNEL un fondo unico preordinato all'erogazione dei trattamenti accessori e al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale destinatario del presente contratto. Il Fondo è alimentato dalle seguenti risorse economiche:
   a) gli importi stanziati in applicazione degli artt. 36, 37 e 38 del Ccnl 16 maggio 1995 relativo al comparto Ministeri, nonché dell'art. 3, comma 2, del Ccnl 26 luglio 1996 relativo al medesimo comparto;
   b) un importo corrispondente alla riduzione del 20% delle risorse per lo straordinario, di cui all'art. 70;
   c) le somme che derivino dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997;
   d) gli importi relativi all'indennità di amministrazione del personale cessato dal servizio non riutilizzati in conseguenza di nuove assunzioni;
   e) i risparmi di gestione riferiti alle politiche del personale individuati dal CNEL nell'ambito dell'autonomia contabile e gestionale definita dalla legge n. 936/1986 e sulla base del programma di attività adottato dall'assemblea e delle risultanze del controllo interno sulla gestione, fatte salve le quote che per effetto di disposizioni di legge sono riservate a risparmio del fabbisogno complessivo;
   f) le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi dell'art. 1, commi da 57 e segg. della legge 662/1996 e successive modificazioni ed integrazioni;
   g) i trattamenti economici che recano incrementi al personale sulla base di disposizioni, di leggi, regolamenti o atti amministrativi generali;

h) le risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale;

i) un importo pari allo 0,85%.del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 1° gennaio 2000;

j) un importo pari al 1,2% del monte salari riferito al personale di cui al comma 1 determinato per l'anno 1997 Detta voce è utilizzabile a decorrere dal 1° maggio 1999 a condizione che, in sede di contrattazione integrativa, venga verificata la sussistenza delle necessarie corrispondenti disponibilità nel bilancio del CNEL.

2. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni e dell'impegno del personale in servizio, con particolare riferimento a quello incaricato delle posizioni organizzative, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comportino un aumento stabile delle dotazioni organiche, il CNEL, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1999, valuta l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individua la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio. Le risorse derivanti dall'applicazione del presente comma sono destinate anche al finanziamento della indennità di posizione di cui all'art. 54 nel rispetto delle indicazioni di cui all'art. 72, comma 2, lett. d).

Art. 72
Utilizzo del Fondo unico

1 Il fondo unico di cui all'art. 71 è prioritariamente finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, attraverso la contrattazione integrativa, di piani produttivi annuali e pluriennali e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali/quantitativo dei risultati.

2. In relazione a tali finalità, le risorse che compongono il Fondo sono prioritariamente utilizzate:

a) per erogare compensi diretti ed incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi;

b) per corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale, da attribuirsi in modo selettivo;
c) per finanziare i passaggi di sviluppo economico nell'ambito di ciascuna area di cui agli articoli 52, comma 1, lett. b) e 53; restano comunque acquisite al fondo di cui all'art. 71 le risorse destinate alle posizioni di sviluppo economico nell'ambito di ciascuna area attribuite a tutto il personale in servizio, anche a seguito di cessazione del rapporto di lavoro o di passaggio ad area superiore;
d) per il finanziamento della indennità di posizione prevista per gli incarichi relativi alle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 54, utilizzando esclusivamente le risorse disponibili in attuazione della disciplina dell'art. 71, comma 2;
e) per finanziare sistemi di turnazione che si rendano necessari per fronteggiare particolari situazioni di lavoro e per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro ovvero la reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza e il richiamo in servizio per interventi straordinari.

3. Le risorse economiche destinate al finanziamento degli oneri conseguenti alla attuazione della disciplina di cui al comma 2 lettere c) e d) devono avere carattere di certezza e di stabilità.

4. L'attribuzione dei compensi di cui al comma 2, lett. a) e b) è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali anche temporalmente conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati secondo la disciplina del D.lgs.n.29/1993 e successive modificazioni ed integrazioni.

5. Le somme non utilizzate con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 73
Trattamento di trasferta

1 Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale o dalla ordinaria sede di servizio.

2. Al personale di cui al comma 1, oltre alla normale retribuzione, compete:

a) un'indennità di trasferta, avente natura non retributiva pari a:
   - L. 40.000 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
   - un importo determinato proporzionalmente per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;

b) il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani, nel limite del costo del biglietto; per i viaggi in aereo, il rimborso compete per biglietti di classe "economy" ovvero, nel caso di viaggi intercontinentali o di lunga durata, di classe superiore;

c) una indennità supplementare pari al 5% del costo del biglietto aereo e del 10% del costo per treno e nave;

d) il rimborso delle spese per i taxi e per i mezzi di trasporto urbani;

e) il compenso per lavoro straordinario, nel caso che l'attività lavorativa nella sede della trasferta si protragga per un tempo complessivamente superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata. Si considera, a tal fine, solo il tempo effettivamente lavorato, tranne che nel caso degli autisti per i quali si considera attività lavorativa anche il tempo occorrente per il viaggio e quello impiegato per la sorveglianza e custodia del mezzo.

3. Ai soli fini del comma 2, lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

4. Il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto, sempreché la trasferta riguardi località diverse dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, qualora l'uso di tale mezzo risulti più conveniente dei normali servizi di linea. In tal caso si applica l'art. 75, commi 2 e ss., e al dipendente spetta l'indennità di cui al comma 2, lettera a), eventualmente ridotta ai sensi del comma 8, il rimborso delle spese autostradali, di parcheggio e dell'eventuale custodia del mezzo ed una indennità chilometrica pari ad un quinto del costo di un litro di benzina verde per ogni chilometro.

5. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore, al dipendente spetta il rimborso:

   a) della spesa sostenuta per il pernottamento in alberghi fino a quattro stelle;

   b) della spesa per uno o due pasti giornalieri, nel limite di L. 43.100 per il primo pasto e di complessive L. 85.700 per i due pasti.

   Per le trasferte di durata non inferiore a 8 ore, compete solo il rimborso per il primo pasto. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a trenta giorni è consentito il rimborso della spesa per il

pernottamento in residenza turistico alberghiera di categoria corrispondente a quella ammessa per l'albergo, sempre che risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio della categoria consentita nella medesima località.

6. Il personale delle diverse aree inviato in trasferta al seguito e per collaborare con personale di area dirigenziale o facente parte di delegazione ufficiale del CNEL è autorizzato a fruire dei rimborsi e delle agevolazioni previste per la dirigenza o per i componenti della predetta delegazione.

7. Il CNEL individua, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, particolari situazioni che, in considerazione della impossibilità di fruire, durante le trasferte, del pasto o del pernottamento per mancanza di strutture e servizi di ristorazione, consentono la corresponsione in luogo dei rimborsi di cui al comma 5 la somma forfetaria di L. 50.000 lorde. Con la stessa procedura il CNEL stabilisce le condizioni per il rimborso delle spese relative al trasporto del materiale e degli strumenti occorrenti al personale per l'espletamento dell'incarico affidato.

8. Nel caso in cui il dipendente fruisca del rimborso di cui al comma 5, l'indennità di cui al comma 2, lett. a, viene ridotta del 70%. Non è ammessa in nessun caso l'opzione per l'indennità di trasferta in misura intera.

9. L'indennità di trasferta cessa di essere corrisposta dopo i primi 240 giorni di trasferta continuativa nella medesima località.

10. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo ha diritto ad una anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

11. Il CNEL stabilisce, con gli atti previsti dal proprio ordinamento ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, e previa informazione, seguita a richiesta da incontro, ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare il sistema di calcolo delle distanze, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali, con particolare riferimento all'uso dei taxi e degli altri mezzi di trasporto, i criteri e le condizioni per il richiamo in sede in presenza di particolari esigenze di servizio, la eventuale individuazione di ulteriori casi di rimborso spese non ricompresi nella previsione di cui al comma 1

12. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

a) l'indennità di trasferta di cui al comma 1, lett.a) è incrementata del 50% , non si applica la disciplina del comma 8.
b) i rimborsi dei pasti di cui al comma 5, sono incrementati del 30%.

Il CNEL incrementa le percentuali di cui al presente comma in armonia con i criteri stabiliti dalle norme che disciplinano i trattamenti di trasferta all'Estero del personale civile dell'amministrazione dello Stato.

13. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse destinate a tale specifica finalità nel bilancio del CNEL.

Art. 74
Servizio mensa e buoni pasto

1. Il CNEL può istituire un servizio mensa o, in alternativa, secondo le modalità indicate nei successivi commi, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi.

2. I criteri per usufruire del servizio mensa o del buono pasto sono stabiliti come segue:
   a) nel caso di giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista dall'art. 41, all'interno della quale va consumato il pasto;
   b) indipendentemente dall'articolazione dell'orario su cinque o sei giorni, nel caso di giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno due ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista dall'art. 41, all'interno della quale va consumato il pasto;

3. Il valore del buono pasto copre la quota a carico del dipendente e non può superare il costo medio per pasto che il CNEL sosterrebbe nel caso di istituzione del servizio mensa.

4. I dipendenti in posizione di comando o distacco appartenenti ad altre amministrazioni pubbliche, ricevono i buoni pasto secondo la disciplina del presente articolo. I dipendenti del CNEL che prestano servizio presso altre amministrazioni pubbliche non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente articolo.

5. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

Art. 75
Copertura Assicurativa

1. Il CNEL assume le necessarie iniziative per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali sia attribuito uno degli incarichi di cui all'art. 54, che operino in condizioni di autonomia, con assunzione di responsabilità verso l'esterno, ivi compreso il patrocinio legale, assicurando le stesse condizioni di cui all'art. 76, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tali finalità sono indicate nel bilancio, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2. Il CNEL stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

3. La polizza di cui al comma 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà del CNEL sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 2 e 3, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Art. 76
Patrocinio Legale

1. Il CNEL, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un suo dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, assumerà a proprio carico, a condizione che il procedimento non sia stato avviato su iniziativa del CNEL o che lo stesso CNEL non sia controparte nel procedimento, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento.

2. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, il CNEL ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

3. La disciplina del presente articolo non si applica ai dipendenti assicurati ai sensi dell'art. 75, comma 1.

Art. 77
Retribuzione e sue definizioni

1. La retribuzione è corrisposta mensilmente in un giorno stabilito dal CNEL, compreso tra il giorno 20 e l'ultimo giorno del mese; la tredicesima mensilità è corrisposta nel periodo ricompreso tra il 16 e il 18 del mese di dicembre. Qualora nel giorno stabilito ricorra una festività o un sabato non lavorativo, il pagamento è effettuato il precedente giorno lavorativo. Sono fatti salvi i termini di pagamento relativi alle voci del trattamento economico accessorio per le quali la contrattazione integrativa prevede diverse modalità temporali di erogazione.

2. Sono definite le seguenti nozioni di retribuzione:
   a) retribuzione base mensile: è costituita dal valore economico mensile di tutte le posizioni previste all'interno di ciascuna area e dall'indennità integrativa speciale.
   b) retribuzione individuale mensile: è costituita dalla retribuzione base mensile, dalla retribuzione individuale di anzianità e da altri eventuali assegni personali a carattere fisso e continuativo comunque denominati;
   c) retribuzione globale di fatto, annuale o mensile: è costituita dall'importo della retribuzione individuale mensile per 12 mensilità, cui si aggiunge il rateo della tredicesima mensilità nonché l'importo annuo della retribuzione variabile e delle indennità contrattuali percepite nell'anno di riferimento; sono escluse le somme corrisposte a titolo di rimborso spese o come equo indennizzo.

3. La retribuzione oraria si ottiene dividendo le corrispondenti retribuzioni mensili per 156. Per il personale che fruisce della riduzione di orario di cui all'art. 42, il suddetto divisore è fissato in 151.

TITOLO XII
DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 78
Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero dei dipendenti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata accertato, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, lo stato di tossicodipendenza o di alcolismo cronico e che si impegnino a sottoporsi a un progetto terapeutico di recupero predisposto dalle predette strutture, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di sviluppo del progetto:
   a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 24; i periodi eccedenti i 18 mesi non sono retribuiti;
   b) concessione di permessi giornalieri orari retribuiti nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;
   c) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto di lavoro a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;
   d) assegnazione del lavoratore a compiti diversi da quelle abituali, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.
2. I dipendenti i cui parenti entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato a dare attuazione al progetto di recupero, possono fruire dell'aspettativa per motivi di famiglia per l'intera durata del progetto medesimo. Del relativo periodo non si tiene conto ai fini dell'art. 29 del presente contratto.

3. Qualora i dipendenti di cui al comma 1 non si sottopongano per loro volontà alle previste terapie, il CNEL dispone, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso il CNEL nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

Art. 79
Trattenute per scioperi brevi

1. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro e, comunque, in misura non inferiore a un'ora. In tal caso, la trattenuta per ogni ora è pari alla misura oraria della retribuzione di cui all'art. 77, c. 2, lett. b)

Art. 80
Previdenza complementare

1. Le parti convengono procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare ai sensi del d. lgs n. 124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del DPCM del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti concordano l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ai comparti ministeri ed enti pubblici non economici, a condizione di reciprocità.

Art. 81
Interventi solidali a favore di lavoratori affetti da AIDS

1. Le parti prendono atto che, secondo quanto disposto dalla legge n. 135/90, l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro e che è fatto divieto al CNEL di svolgere indagini rivolte ad accertare nei dipendenti o nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività.

2. Le parti ritengono, inoltre, in considerazione del rilievo sociale assunto dal fenomeno della sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) e pur ribadendo la competenza degli organismi preposti dalla legge ad attuare gli interventi per la prevenzione e la lotta all'AIDS, di dover assumere un atteggiamento di solidarietà nei confronti dei lavoratori che abbiano l'esigenza di assistere il coniuge o un parente di primo grado affetto da AIDS che necessiti di apposite terapie a domicilio o presso strutture sanitarie pubbliche

Art. 82
Fascicolo personale

1. Per ogni dipendente, la struttura organizzativa cui compete la gestione delle risorse umane conserva, in un apposito fascicolo personale, tutti gli atti e i documenti prodotti dall'ente o dallo stesso dipendente, che attengono al percorso professionale, all'attività svolta ed ai fatti più significativi che lo riguardano.

2. Relativamente agli atti e ai documenti conservati nel fascicolo personale è assicurata la riservatezza dei dati personali secondo le disposizioni vigenti in materia.

3. Il dipendente ha diritto a prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

Art. 83
Struttura della busta paga

1. Al lavoratore deve essere consegnata una busta paga in cui devono essere distintamente specificati: la denominazione dell'ente, il nome, l'area e la posizione economica del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a costituirla (stipendi, retribuzione individuale di anzianità, indennità integrativa speciale, straordinario, turnazione, assegni personali, indennità varie, produttività, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto, ivi comprese le quote sindacali, sia nella aliquota applicata che nella cifra corrispondente.

2. In conformità alle normative vigenti, il lavoratore può avanzare reclami per eventuali irregolarità riscontrate.

3. Il CNEL adotta tutte le misure idonee ad assicurare il rispetto del diritto del lavoratore alla riservatezza su tutti i propri dati personali, ai sensi della normativa vigente.

Art. 84
Disapplicazioni

1 Dalla data di stipulazione del presente CCNL, ai sensi dell'art. 72, comma 1 del d. lgs. 29/1993, cessano di produrre effetti le norme generali e speciali del pubblico impiego ancora vigenti, limitatamente agli istituti del rapporto di lavoro.

All.A
Declaratorie

Area C

L'area ricomprende quelle figure professionali che, in attuazione degli indirizzi generali e nell'ambito dei processi gestionali esistenti nell'organizzazione del segretariato generale del CNEL, svolgono attività presupponenti:

- elevate conoscenze plurispecialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o con il diploma di laurea);
- contenuti di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultato riferita a rilevanti processi in cui si specifica l'attività del CNEL;
- attitudine al "problem solving" rapportate al particolare livello di responsabilità e conoscenza approfondita delle strumentazioni gestionali e operative del CNEL;
- attitudine alla gestione delle risorse umane;
- capacità di assumere decisioni anche in situazioni di criticità e di orientare il contributo personale all'ottimizzazione del sistema, al monitoraggio sistematico della qualità, alla circolazione delle informazioni, all'integrazione interna ed esterna.

Accesso dall'esterno

Nelle posizioni C1 e C2, mediante procedure selettive pubbliche.

Requisiti: Diploma di laurea breve per l'accesso alla posizione C1, diploma di laurea per la posizione C2.

Accesso dall'interno

Requisiti per l'accesso dall'area B: titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione C1 o, in mancanza, il titolo richiesto per l'area B accompagnato da 7 anni di esperienza professionale nella posizione B1 o di 5 anni nella posizione B2.

Requisiti per l'accesso alla posizione C2: possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione C2 ovvero laurea breve ed esperienza professionale di 2 anni nella posizione C1 ovvero titolo di studio di scuola media superiore ed esperienza professionale di 4 anni nella posizione C1.

Requisiti per l'accesso alla posizione C3: possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione C2 ovvero laurea breve ed esperienza professionale di 4 anni nella posizione C1 o di 2 anni nella posizione C2 ovvero titolo di studio di scuola media superiore ed esperienza professionale di 8 anni nelle posizioni C1 o di 4 anni nella posizione C2.

Area B

Appartengono a quest'area le figure professionali presupponenti

- approfondite conoscenze monospecialistiche (la base teorica è acquisibile con il diploma di scuola media superiore);
- svolgimento di attività istruttoria di supporto alle funzioni degli organi consiliari e di gestione giuridico-amministrativa e contabile, con utilizzo di strumenti informatici;
- contenuto concettuale con responsabilità di risultato riferita a specifici processi produttivi/amministrativi;
- media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- relazioni organizzative interne/esterne e interazione anche con soggetti esterni per le necessità connesse allo svolgimento dei compiti assegnati;
- attitudini adatte a mansioni qualificate di accoglienza (call-center).

Accesso dall'esterno

Nelle posizioni B1 e B2 mediante procedure selettive pubbliche.

Requisiti: diploma di scuola media secondaria di secondo grado

Accesso dall'interno

Requisiti per l'accesso dall'area A: titolo di studio richiesto per l'area A accompagnato da 6 anni di esperienza professionale nella posizione A1 o di 4 anni nella posizione A2.

Requisiti per l'accesso alla posizione B2: possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno all'area B o, in mancanza, esperienza professionale di almeno 4 anni nella posizione B1

Area A

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- conoscenze di tipo operativo generale (la cui base si sviluppa nella scuola dell'obbligo) acquisibile attraverso esperienza diretta nella mansione;
- conoscenze di base su natura e ruolo dell'attività istituzionale del CNEL e sulle normative interne fondamentali ;
- capacità di assicurare il necessario supporto ai processi gestionali con l'utilizzo di apparecchiature di uso comune e di tecniche ordinarie; requisiti di affidabilità nella gestione delle risorse tecniche affidate;
- capacità di fronteggiare imprevisti e anomalie nel funzionamento;
- mansioni ausiliarie di accoglienza (front-line e call-center);
- custodia, vigilanza, trasporto persone e cose.

Requisiti assolvimento dell'obbligo scolastico

Accesso dall'esterno

Nelle posizioni A1 e A2 attraverso le procedure di cui alla legge 56/87 e successive modificazioni

Accesso dall'interno

Requisiti per l'accesso alla posizione A2: esperienza professionale di almeno 2 anni nella posizione A1

Tabella 1 - corrispondenze per il primo inquadramento nella nuova classificazione.

Precedente qualifica funzionale		Attuale posizione di sviluppo	
Livello economico		Posizione economica	Categoria
Nono livello	⇨	C3	C
Ottavo livello	⇨	C2	
Settimo livello	⇨	C1	
Sesto livello	⇨	B2	B
Quinto livello	⇨	B1	
Quarto livello	⇨	A2	A
Primo-secondo-terzo livello	⇨	A1	

Tabella A

Aumenti mensili tabellari

dal 1.11.98

C	C1 *46.000*	C2 *50.000*	C3 *55.000*	C3s *55.000*
B	B1 *39.000*	B2 *42.000*	B2s *42.000*	
A	A1 *35.000*	A2 *37.000*	A2s *37.000*	

dal 1.6.99

C	C1 *38.000*	C2 *42.000*	C3 *46.000*	C3s *46.000*
B	B1 *33.000*	B2 *35.000*	B2s *35.000*	
A	A1 *29.000*	A2 *31.000*	A2s *31.000*	

Tabella B

Categorie e posizioni di sviluppo economico

importi annui lordi per 12 mensilità al 1.11.1998

C	C1 **18.431.000**	C2 *21.171.000*	C3 *24.299.000*	C3s *27.360.000*
B	B1 **14.389.000**	B2 *15.951.000*	B2s *17 754.000*	
A	A1 **11.893.000**	A2 *13.147.000*	A2s *14.344.000*	

importi annui lordi per 12 mensilità al 1.11.98 - differenziali

C	C1 **18.431.000**	C2 *2.740.000*	C3 *3.128.000*	C3s *3.061.000*
B	B1 **14.389.000**	B2 *1.562.000*	B2s *1.803.000*	
A	A1 **11.893.000**	A2 *1.254.000*	A2s *1.197.000*	

Tabella C

Categorie e posizioni di sviluppo economico

importi annui lordi per 12 mensilità al 1.6.1999

C	C1 **18.887.000**	C2 *21.675.000*	C3 *24.851.000*	C3s *27.912.000*
B	B1 **14.785.000**	B2 *16.371.000*	B2s *18.174.000*	
A	A1 **12.241.000**	A2 *13.519.000*	A2s *14.716.000*	

importi annui lordi per 12 mensilità al 1.6.99 - differenziali

C	C1 **18.887.000**	C2 *2.788.000*	C3 *3.176.000*	C3s *3.061.000*
B	B1 **14.785.000**	B2 *1.586.000*	B2s *1.803.000*	
A	A1 **12.241.000**	A2 *1.278.000*	A2s *1.197.000*	

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti convengono che per il riconoscimento delle malattie derivanti da causa di servizio e per l'equo indennizzo continuano ad applicarsi le norme vigenti, trattandosi di istituti attinenti ad aspetti previdenziali ed assicurativi e quindi estranei alla disciplina del rapporto di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono che in sede di contrattazione integrativa viene definita la disciplina relativa alla partecipazione del personale comandato alle finalità di cui all'art. 72, con esclusione dei passaggi economici nell'ambito di ciascuna area.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti concordano nel dedicare una espressa sessione negoziale per la disciplina in materia di permessi e prerogative sindacali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano nel ritenere che, anche a seguito dell'entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 12, si debbano ritenere confermate le deleghe già rilasciate dal personale del CNEL a favore delle organizzazioni sindacali prescelte.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Le parti concordano che per la disciplina dei periodi di aspettativa di 170 giorni di cui all'art. 22 quinques, comma 3 del CCNL del comparto Ministeri, introdotto dall'art. 4 del CCNL integrativo del 22 ottobre 1997, verrà recepita la soluzione che sarà concordata per il personale del predetto comparto.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti concordano nel rinviare ad apposita sequenza contrattuale la definizione della base di calcolo del TFR in correlazione con la disciplina contrattuale dell'istituendo fondo nazionale di pensione complementare.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 7

Le parti concordano nel chiarire che, nel testo dell'art. 8, comma 1, lett. b), il richiamo al contenuto dell'accordo collettivo quadro del 7 agosto 1998, in materia di elezione delle RSU, deve intendersi esteso anche al protocollo d'intesa sottoscritto dall'ARAN e dalle confederazioni sindacali per l'indizione delle elezioni delle stesse RSU negli enti di cui all'art. 73 del D. Lgs. n. 29/1993.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 8

Le parti concordano nel ritenere che l'espressione "spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 24, comma 7" contenuta nei commi 1 e 2 dell'art. 25, deve intendersi riferita alla retribuzione indicata nell'art. 24, comma 7, lett. a), secondo periodo., a prescindere dalla durata dell'assenza.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 9

Al fine di evitare ogni possibile dubbio circa la effettiva portata applicativa dell'art. 47, comma 1, del presente contratto, le parti concordano nel ritenere che la disposizione ivi prevista deve essere interpretata nel senso che al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposto un compenso aggiuntivo alla normale retribuzione pari all'80% della retribuzione oraria di cui all'art. 77, comma 2, lett. a).

01A2118

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(4651356/1) Roma, 2001 Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

L. 10.500
€ 5,42